

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan semangat karyawannya.

Keberadaan sumber daya manusia didalam organisasi maupun perusahaan sangat penting karena merupakan suatu penggerak utama atas kelancaran untuk mencapai sebuah tujuan dan sebagai penentu maju mundurnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan semangat karyawannya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias. Karyawan dengan semangat tinggi biasanya positif, optimistis, kooperatif, dan suportif terhadap tugasnya.

Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan

yang memiliki semangat kerja tinggi memiliki ciri-ciri bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dan juga dapat bekerja sama dengan tim. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kesalahan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, dan penurunan kinerja karyawan dapat ditekan.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu pendorong karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi dari penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, hubungan antar karyawan dan fasilitas pendukung lainnya. Hal ini salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu bagaimana menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja menurut Ahyari dalam Permatasari 2016, yaitu “Segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.” Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya, maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan dapat bekerja secara efektif.

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun, menuntut karyawan untuk mampu bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan. Pemberian insentif karyawan akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Insentif menurut Handoko dalam Kusuma 2016, yaitu “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.” Pemberian insentif diharapkan agar karyawan mampu berpartisipasi lebih tinggi terhadap perusahaan, karena pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi yang diraih oleh karyawan yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan.

Asia Toserba berdiri pertama kali dalam bentuk CV di Tasikmalaya, Jawa Barat, berdiri pada tanggal 21 April 1987, CV ini didirikan oleh kakak beradik yang bernama Tjong Tjien Mien dan Tjong Sun Ming. Asia toserba membuka cabang yang ke-2 di Garut Jawa Barat tepatnya di jalan Ahmad Yani Garut, Jawa Barat pada tanggal 21 Maret 1991. Setelah itu Asia Toserba membuka bisnis di bidang minimarket dengan mendirikan Asia Minimarket yang berada di Komplek Tasik Indah Plaza pada tanggal 24 Oktober 2003. Asia Toserba mulai berubah kearah professional dengan mendirikan sebuah pusat perbelanjaan terbesar se-Priangan Timur dengan nama Plaza Asia.

Mall Asia Plaza merupakan salah satu perusahaan ritel yang berada di Tasikmalaya. Mall Asia Plaza merupakan perusahaan ritel dengan format Supermarket dan Departement Store. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, dan barang kebutuhan lainnya dengan harga yang bersaing yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari terutama bagi masyarakat Tasikmalaya.

Mall Asia Plaza pastinya memiliki jumlah karyawan yang cukup besar yaitu memiliki 230 orang pramuniaga tetap. Itu menunjukkan bahwa, perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Dengan kualitas karyawan terbaik, tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Untuk menjaga kualitas dan kinerja karyawan, tentunya harus menjaga pula semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan inilah yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pemberian insentif.

Tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui secara pasti apakah lingkungan kerja dan insentif dapat memelihara semangat kerja pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya. Oleh karena itu, perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu kiranya melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya yang akan dibuat dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Mall Asia Plaza Tasikmalaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok sejauhmana pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya
2. Bagaimana insentif pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya
3. Bagaimana semangat kerja pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya
4. Sejauhmana pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja pada pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja pada pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya
2. Insentif pada pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya
3. Semangat kerja karyawan Mall Asia Plaza Tasikmalaya
4. Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja pada pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Pengembangan ilmu

Menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan insentif dan semangat kerja.

- Terapan ilmu

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Aplikasi

1. Bagi penulis

Menambah wawasan berfikir dan pengetahuan baik teori maupun aplikasi, dimana secara teori lebih memperdalam pemahaman dan penghayatan ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan dalam aplikasinya diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya

2. Mall Asia Plaza Tasikmalaya

Merupakan suatu bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam lingkungan kerja dan insentif yang diharapkan meningkatkan semangat

kerja, serta untuk mengetahui semangat kerja pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya, selain itu juga diharapkan dapat menjadi pegangan dalam menentukan kebijakan dimasa yang akan datang.

3. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan tambahan dari sumber informasi dalam menunjang perkuliahan.

4. Bagi pihak lain

Sebagai salah satu bahan bacaan yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Mall Asia Plaza yang beralamat di Jl. KHZ. Mustofa No.326, Tugujaya, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat 46126. Jadwal penelitian direncanakan dari mulai Desember 2020 sampai Mei 2021.