

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama yang sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan, yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu untuk bekerjasama, baik itu dengan rekannya maupun dengan dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing. Maka dari itu peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk membentuk sumber daya manusia tersebut agar memiliki moral yang baik, loyalitas yang tinggi, berpola pikir positif dan memiliki inisiatif.

Banyak cara yang bisa dilakukan agar karyawan mau mendedikasikan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar karyawan tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan segenap kemampuannya demi kemajuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai

hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di organisasi.

A.M Dadang (2020) berpendapat bahwa semangat kerja adalah kemampuan dan kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dalam bekerja dan hubungan yang harmonis. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam tempat kerja. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang dalam melakukan pekerjaan maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan memiliki kemampuan, kemauan dan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Caranya dengan memperhatikan kondisi budaya kerja, dimana faktor tersebut berkaitan dengan peningkatan organisasi. Menurut Silviana Batubara (2015) berpendapat bahwa Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, maka bila budaya yang ada disuatu perusahaan baik tentunya para karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk dapat memanfaatkan budaya

kerja dengan maksimal, maka perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap karyawannya. Kebersamaan dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan percaya diri dari masing-masing karyawan.

Selain budaya kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah disiplin kerja. Nova Syafrina (2017) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi. Disiplin dalam bekerja di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak membolos, datang, istirahat, dan pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha mengurangi frekuensi kesalahan yang mungkin terjadi.

Dari faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Panca Dharma Pasaribu (2017) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar karyawan, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Lingkungan dapat memberikan perubahan terhadap suasana hati, serta memberi rangsangan kuat pada perasaan, ide, maupun wawasan terhadap orang yang kita temui, atau

kejadian yang kita alami. Kenyamanan seseorang dalam bekerja dapat menimbulkan naik turunnya semangat kerja karyawan tersebut. Jika seseorang merasa dirinya tidak nyaman dalam lingkungan kerja yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan merasa malas dan enggan menyelesaikan pekerjaannya. Maka perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya.

Lotte Grosir Tasikmalaya merupakan perusahaan ritel yang berkonsep perkulakan atau grosir dimana di dalamnya susunan produk seperti dalam sebuah gudang yang sederhana sehingga membuat mitra usaha mudah dan cepat menemukan produk yang diinginkan, gang troli yang lebar serta area parkir yang luas dan gratis tidak di pungut biaya menjadi jawaban untuk kenyamanan berbelanja bagi para pemilik usaha dan masyarakat. Lotte Grosir Tasikmalaya melayani penjualan dalam skala besar yang menjual berbagai kebutuhan masyarakat seperti makanan *fresh* dan kemasan juga non makanan seperti produk elektronik, peralatan rumah tangga dan lain sebagainya dengan harga rendah dibandingkan dengan pusat perbelanjaan lain. Lotte Grosir Tasikmalaya memberlakukan sistem keanggotaan untuk membantu mitra usaha mendapatkan informasi dan produk terbaru yang penting bagi usaha mereka. Produk yang dijual tidak satuan dikarenakan mitra usaha ini didominasi oleh pengusaha yang memiliki banyak pelanggan seperti retail, hotel, restoran, *catering*, toko, institusi dan lain sebagainya.

Pada saat ini semangat kerja karyawan Lotte Grosir Tasikmalaya dianggap sedang mengalami sebuah penurunan, terlihat pada karyawan yang memberikan

pelayanan yang lambat, keterlambatan beberapa karyawan yang datang ke tempat kerja dan adapun karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Terjadinya kejenuhan saat bekerja yang dapat dilihat dari karyawan menggunakan waktu senggangnya dengan bermain Handphone bahkan ada karyawan menghilangkan kejenuhan saat bekerja dengan mengobrol dengan karyawan lain pada saat jam kerja. Selain itu ada karyawan Lotte Grosir Tasikmalaya yang tidak masuk kerja dikarenakan malas ataupun sekedar *refreshing*. Karyawan terlihat jenuh saat menunggu konsumen tak kunjung datang. Terkadang beberapa karyawan juga terlihat gelisah di saat-saat tertentu, seperti saat melakukan pekerjaan yang belum selesai pada waktunya, takut akan pekerjaan yang salah dan meninggalkan keluarga disaat bekerja. Hal ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu budaya kerja, disiplin dan lingkungan yang ada di dalam perusahaan.

Lotte Grosir Tasikmalaya menerapkan konsep budaya kerja 5R yang meliputi Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin, ini merupakan alat manajemen untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, aman dan menyenangkan bagi seluruh karyawan dan secara tidak langsung bisa meningkatkan semangat kerja. Namun pada penerapannya karyawan masih kurang memiliki kesadaran akan perawatan fasilitas kerja yang telah perusahaan berikan, dan faktor lain seperti menurunnya semangat kerja karyawan, tingkat kedisiplinan waktu kerja yang kian menurun, serta kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara peralatan dan ruang kerja sehingga rasa nyaman dalam bekerja menjadi berkurang.

Masalah disiplin kerja juga perlu diperhatikan sebab beberapa karyawan masih kurang memahami atas peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun karyawan yang mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan seperti pemahaman akan kode barang yang tertera pada barang produksi. Kesalahan seperti ini sering kali terjadi terutama pada karyawan baru yang ditugaskan oleh atasannya. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas yang di amanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain faktor budaya dan disiplin, ada beberapa faktor lain yang dianggap mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja secara fisik. Contoh masalahnya pada fasilitas yaitu troli, keranjang barang, rak penyimpanan barang, dan mesin kasir tidak dirawat setelah penggunaannya mengakibatkan fasilitas tersebut cepat rusak, adapun banyaknya debu dan kotoran yang menempel atau yang ada di sekitar produk berakibat mengurangi daya beli

pengunjung. Penataan barang yang tidak rapih membuat pengunjung sulit untuk menemukan produk yang mereka inginkan, adanya barang yang tidak diletakan pada tempatnya dengan area yang sudah sempit akan semakin sempit, dengan adanya hal tersebut ini akan mengganggu kenyamanan pengunjung. Selain itu terdapat masalah seperti *locker* yang digunakan untuk penyimpanan barang pribadi untuk karyawan terdapat beberapa *locker* yang rusak seperti pintu rusak, kunci tidak berfungsi dan terdapat coretan sehingga dapat menyebabkan keamanan tidak terjamin.

Melihat pentingnya peranan budaya, disiplin dan lingkungan kerja terhadap peningkatan semangat kerja karyawan maka penulis terdorong untuk meneliti tentang: **“PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN TERHADAP SEMANGAT KERJA (Suatu Penelitian Pada Karyawan di Perusahaan X).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu pengaruh budaya, disiplin dan lingkungan terhadap semangat kerja karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.
3. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.
4. Bagaimana semangat kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.

5. Sejauhmana pengaruh budaya, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya baik parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.
4. Semangat kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.
5. Pengaruh budaya, disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Lotte Grosir Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

2. Aplikasi

- a. Bagi Peneliti

- Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia kerja dan perusahaan.

- Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Bagi Perusahaan
- Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
 - Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Lotte Grosir Tasikmalaya dengan alamat Jl. Letjen Mashudi, RT. 01/13, Karsamenak, Kawalu, Karsamenak, Kec. Kawalu, Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia, 46182.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini rencananya akan di laksanakan selama kurang lebih enam bulan yaitu mulai bulan Juni 2020 sampai Oktober 2020 dengan rincian (terlampir).