

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman sekarang ini banyak perusahaan tidak mampu bertahan dengan bisnisnya, semua ini dikarenakan perusahaan tersebut tidak bisa bersaing dengan perusahaan baru. Perusahaan dituntut dapat melakukan suatu inovasi yang mampu memberikan ciri tersendiri yang berbeda dari perusahaan lain, selain itu perusahaan juga di tuntut untuk dapat memperkerjakan karyawan yang handal dan mampu berfikir kreatif untuk kemajuan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang handal tersebut, perusahaan harus benar-benar menyeleksi karyawan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setelah mendapatkan karyawan yang handal, perusahaan tidak hanya semata-mata memperkerjakan karyawan dan membiarkannya begitu saja, tetapi perusahaan juga dituntut untuk dapat memelihara karyawannya agar karyawan betah bekerja diperusahaan dan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Untuk memelihara karyawan, perusahaan harus mampu memberikan apa yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Hal pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memelihara karyawannya adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bekerja bagi karyawannya.

Lingkungan Kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja jadi, lingkungan kerja yang ada di perusahaan harus dibuat nyaman mungkin agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan dengan senantiasa melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan, selain dapat membuat karyawan menjadi betah bekerja, lingkungan kerja juga yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Semangat kerja sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja baik, maka semangat kerja karyawan juga akan baik dan perusahaan akan lebih maju.

Peneliti terdahulu Dian, Mayasari (2010) menganalisis masalah yang sama yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan U.D logam jaya desa Tambar. Hasil analisisnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja. Jadi disini terlihat bahwa lingkungan kerja memang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja dan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini juga terjadi di lingkungan kerja PERUM PERUMNAS Cabang Palembang. PERUM PERUMNAS merupakan Bahan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai kewajiban untuk membangun perumahan untuk masyarakat menengah kebawah. Dalam menjalankan tugasnya karyawan

membutuhkan suatu lingkungan kerja yang mendukung agar semua tugas yang diberikan oleh atasannya tercapai. Untuk itu pemimpin PERUM PERUMNAS diuntut untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di PERUM PERUMNAS cabang Palembang, lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya, ini terlihat dari kurangnya ruang ventilasi yang ada di ruangan, sehingga menyebabkan udara di ruang kerja tersebut tidak dapat bertukar secara sempurna dan menyebabkan kesegaran fisik turun dan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Selain kurangnya ventilasi udara kebisingan juga menjadi salah satu penyebab turunnya semangat kerja karyawan.

Begitu juga dengan kebersihan di PERUM PERUMNAS, kebersihan ruangan yang ada disana kurang membuat nyaman karyawan yang ada disana sebab halaman belakang yang ada di PERUM PERUMNAS terdapat sebuah selokan besar yang sewaktu-waktu baunya meluap dan banyak sampah-sampah yang berserakan diluar gedung dan menyebabkan bau yang tidak sedap dan banyak nyamuk yang bersarang di dalam ruangan maupun diluar PERUM PERUMNAS.

Selain kebersihan, penerangan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dengan lingkungannya, penerangan yang ada di PERUM PERUMNAS masih sangat kurang sehingga menyebabkan kurangnya pencahayaan di dalam ruangan. Dan lampu-lampu yang ada di

PERUM PERUMNAS pun tidak begitu bagus karena ukuran lampu yang dipakai sangat kecil dan tidak memenuhi standar yang ada.

Selain itu juga, fasilitas yang ada di PERUM PERUMNAS saat ini sangat tidak mendukung, dimana fasilitas-fasilitas yang diberikan tidak dapat mencukupi kebutuhan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Ini terlihat dari jumlah fasilitas yang diberikan seperti, komputer, kipas angin, dan kendaraan. Seharusnya fasilitas seperti komputer, semua karyawan harus mempunyainya tetapi, di PERUM PERUMNAS jumlah komputer hanya ada 6 unit sedangkan jumlah karyawan disana berjumlah 50 orang.

Begitupun juga dengan kipas angin dan kendaraan yang ada di PERUM PERUMNAS jumlahnya sangat sedikit dan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Jumlah kipas angin yang ada disana berjumlah 3 unit dan kendaraan operasional hanya ada 1 unit. Selain pencahayaan, ventilasi udara, kebersihan, dan fasilitas yang telah disebutkan diatas, ada juga beberapa hal seperti dekorasi, hubungan kerja, sikap saling menghargai, dan kesempatan berprestasi sudah baik.

Tabel. 1.1.
Jumlah Karyawan Tahun 2008 - 2010

Bagian	Tahun		
	2008	2009	2010
keuangan	32 orang	27 orang	27 orang
Produksi	10 orang	8 orang	5 orang
Pertanahan	9 orang	6 orang	3 orang
Penjualan	20 orang	17 orang	15 orang
Office Boy	3 orang	3 orang	3 orang
Supir	1 orang	1 orang	1 orang
Jumlah	75 orang	62 orang	54 orang

Sumber : Data internal perusahaan.

Dari tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa karyawan di PERUM PERUMNAS dari tahun ke tahun semakin menurun, penurunan ini jelas terlihat pada karyawan bagian produksi, pertanahan, dan penjualan.

Pada tahun 2008-2009 penurunan karyawan masing-masing sebanyak 2 Orang di bagian produksi, 3 orang dibagian pertanahan, 5 orang dibagian keuangan dan 3 orang di bagian penjualan. Pada tahun 2009-2010 masing-masing sebanyak 3 orang di bagian produksi, 3 orang dibagian pertanahan, dan 2 orang di bagian penjualan. Selan itu juga, terdapat data fasilitas –fasilitas yang ada di PERUM PERUMNAS pada tahun 2008 – 2010. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Fasilitas yang ada Tahun 2008 - 2010

Keterangan	Tahun		
	2008	2009	2010
komputer	11 unit	8 unit	6 unit
Kipas Angin	3 unit	3 unit	3 unit
Kendaraan	1 unit	1 unit	1 unit

Sumber : Data internal perusahaan.

Dari tabel diatas, dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di PERUM PERUMNAS sangat tidak mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, ini terlihat dari jumlah fasilitas yang ada tidak memadai sehingga tidak dapat mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari tahun ke tahun jumlah fasilitas yang ada di PERUM PERUMNAS semakin berkurang dan tidak ada fasilitas pengganti yang baru dan tidak ada penambahan fasilitas.

Pada tahun 2008 jumlah komputer yang ada sebanyak 11 unit, kemudian pada tahun 2009 jumlah komputer berkurang sebanyak 3 unit menjadi 8 unit dan di tahun 2010 jumlah komputer berkurang sebanyak 2 unit menjadi 6 unit. Begitu juga dengan kipas angin dari tahun ke tahun jumlahnya terus berkurang yaitu pada tahun 2008 – 2010 tidak ada penambahan unit kipas angin padahal jumlah karyawan di PERUM PERUMNAS cukup banyak sehingga banyak karyawan yang merasa kepanasan. Demikian juga dengan kendaraan operasional, tidak ada penambahan unit selama 3 tahun berturut-turut dan kendaraan tersebut pun tidak pernah diganti dengan yang baru.

Selain data perkembangan karyawan dan fasilitas, penelitian ini juga mencantumkan data tingkat absensi karyawan yang ada di PERUM PERUMNAS Cabang Palembang, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
Absensi karyawan Periode Januari – Desember 2008 (dalam hari)

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen						Jumlah (hari)
		Sakit	%	Izin	%	Lain	%	
Januari	75	1	1,4	-	-	1	1,4	2
Februari	75	1	1,4	1	1,4	-	-	2
Maret	75	-	-	-	-	-	-	-
April	75	-	-	2	2,8	2	2,8	4
Mei	75	2	2,8	-	-	-	-	2
Juni	75	-	-	2	2,8	2	2,8	4
Juli	75	-	-	1	1,4	-	-	1
Agustus	75	1	1,4	-	-	-	-	1
September	75	2	2,8	1	1,4	1	1,4	4
Oktober	75	-	-	2	2,8	1	1,4	3
November	75	1	1,4	1	1,4	1	1,4	3
Desember	75	2	2,8	2	2,8	1	1,4	5
Jumlah	75	10		12		9		31

Sumber : Data internal perusahaan.

Rumus menghitung rata-rata absensi : $\frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah karyawan}} \times 100$

Rata-rata absensi sakit tahun 2008 : $\frac{10}{75} \times 100 = 13,3\%$

Rata-rata absensi izin tahun 2008 : $\frac{12}{75} \times 100 = 16,0\%$

Rata-rata absensi lain tahun 2008 : $\frac{9}{75} \times 100 = 12,0\%$

Dari tabel absensi karyawan PERUM PERUMNAS di atas dapat dilihat bahwa ada persentase absensi yang tinggi, terutama di bagian absensi perizinan yaitu sebesar 16,0% dalam 1 tahun. Sedangkan di absensi sakit sebesar 13,3% dan di absensi lain sebesar 12,0%. Menurut Edwin B Flippo dalam jurnal Eddy Madioono Sutanto (2000:4), di negara padat penduduk, jumlah ketidakhadiran yang normal adalah sebesar tiga persen, sedangkan tingkat absensi yang ada di PERUM PERUMNAS besarnya tidak menentu kadang melebihi tiga persen dan kadang di bawah tiga persen, dari data ini kita dapat melihat bahwa ada kecenderungan tinggi pada karyawan untuk melakukan absen.

Tabel 1.4**Absensi karyawan Periode Januari – Desember 2009 (dalam hari)**

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen						Jumlah (hari)
		Sakit	%	Izin	%	Lain	%	
Januari	62	1	1,4	2	3,4	2	3,4	5
Februari	62	1	1,4	-	-	1	1,7	2
Maret	62	-	-	2	3,4	1	1,7	1
April	62	-	-	1	1,7	-	-	1
Mei	62	2	2,8	-	-	-	-	2
Juni	62	-	-	1	1,7	-	-	1
Juli	62	-	-	1	1,7	1	1,7	2
Agustus	62	1	1,4	1	1,7	2	3,4	4
September	62	2	2,8	2	3,4	-	-	4
Oktober	62	-	-	-	-	-	-	-
November	62	1	1,4	2	3,4	1	1,7	4
Desember	62	2	2,8	1	1,7	1	1,7	4
Jumlah	62	10		13		9		30

Sumber : Data internal perusahaan.

$$\text{Rata-rata absensi sakit tahun 2009 : } \frac{10}{62} \times 100 = 16,1\%$$

$$\text{Rata-rata absensi izin tahun 2009 : } \frac{13}{62} \times 100 = 20,9\%$$

$$\text{Rata-rata absensi lain tahun 2009 : } \frac{14}{62} \times 100 = 21,5\%$$

Dari tabel absensi karyawan PERUM PERUMNAS di atas dapat dilihat bahwa ada persentase absensi yang tinggi, terutama di bagian absensi lain yaitu sebesar 21,5% dalam 1 tahun. Sedangkan di absensi sakit sebesar 16,1% dan di absensi izin sebesar 21,5%.

Tabel 1.5

Absensi karyawan Periode Januari – Desember 2010

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen						Jumlah (hari)
		Sakit	%	Izin	%	Lain	%	
Januari	54	1	2	2	4	-	-	5
Februari	54	1	2	-	-	1	2	2
Maret	54	-	-	-	-	-	-	-
April	54	2	4	1	2	1	2	4
Mei	54	-	-	1	2	-	-	1
Juni	54	1	2	1	2	1	2	3
Juli	54	-	-	1	2	-	-	1
Agustus	54	2	4	-	-	2	4	4
September	54	-	-	-	-	1	2	1
Oktober	54	-	-	2	4	-	-	2
November	54	1	2	-	-	3	6	4
Desember	54	1	2	-	-	-	-	1
Jumlah	54	9		8		9		28

Sumber : Data internal perusahaan.

Rata-rata absensi sakit tahun 2010 : $\frac{9}{54} \times 100 = 16,7\%$

Rata-rata absensi izin tahun 2010 : $\frac{8}{54} \times 100 = 14,8\%$

Rata-rata absensi lain tahun 2010 : $\frac{9}{54} \times 100 = 16,7\%$

Tabel 1.2, tabel 1.3, dan 1.4 menunjukkan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan PERUM PERUMNAS Cabang Palembang. Dari tabel tersebut, membuktikan bahwa dari tahun ke tahun semangat karyawan di perusahaan terus menurun, ini terlihat dari tingkat absensi karyawan yang semakin meningkat, terutama di absen sakit dan izin.

Berikut ini adalah data penjualan yang ada di PERUM PERUMNAS Cabang Palembang.

Tabel 1.6
Target dan Realisasi Penjualan Tahun 2008 – 2010

Tahun	Target			Realisasi			% tingkat Penjualan		
	D33	D21	D15	D33	D21	D15	D33	D21	D15
2008	500	1000	-	500	1000	-	100%	100%	-
	unit	unit		unit	unit				
2009	696	1200	300	560	1000	250	80%	83%	83%
	Unit	Unit	unit	Unit	Unit	unit			
2010	800	1200	500	755	1100	456	94%	91%	91,2%
	Unit	unit	unit	unit	unit	unit			

Keterangan :

1. Tipe D33 : tipe rumah dengan sistem pra-fabrikasi dari panel beton.
2. Tipe D21 : Tipe rumah dengan sistem fabrikasi dari panel asbes semen.
3. Tipe D15 : Tipe rumah dengan sistem konvensional dari batu bata merah.

Dari tabel tingkat penjualan diatas dapat dilihat bahwa tingkat penjualan di PERUM PERUMNAS Cabang Palembang tidak stabil dan cenderung menurun. Menurut Alex, Nitisemito (1996:125), indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, dan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Semakin rendahnya produktivitas, maka semakin rendah pula semangat kerja.

Bertitik tolak pada uraian diatas dapatlah diangkat permasalahan sebagai berikut : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PERUM PERUMNAS cabang Palembang ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, maka perumusan masalahnya adalah bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja karyawan di PERUM PERUMNAS cabang Palembang ?

C. Hipotesis

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PERUM PERUMNAS cabang Palembang.

H1 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di PERUM PERUMNAS cabang Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumus masalah di atas, yaitu menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PERUM PERUMNAS cabang Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Membuktikan wacana teoritis dalam ilmu perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Kontribusi dan masukan dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan sebagai tempat penelitian dilakukan.

3. Bagi peneliti Lain

Referensi bagi peneliti berikutnya dalam mengkaji masalah yang sama.

F. Metode Penelitian

Langkah – langkah dalam prosedur Metode Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PERUM PERUMNAS, di jalan Simpang Empat Bukit Kecil, 26 Ilir Palembang.

2. Teknik Pengambilan Data

- a. Teknik wawancara , yaitu dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan yang bekerja di PERUM PERUMNAS cabang Palembang.
- b. Teknik kuesioner , yakni dengan cara membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi yang terdiri dari pertanyaan obyektif , dan kemudian akan dikembalikan lagi. Responden menjawab pertanyaan kuesioner atau daftar pertanyaan terstruktur, dari survei tersebut dapat diperoleh preferensi , sikap dan perasaan responden.
- c. Pengamatan lapangan/Observasi, yaitu mengamati langsung kondisi yang ada di PERUM PERUMNAS.

3. Data–data yang digunakan

a. Obyek dan subyek penelitian

Obyek penelitian ini adalah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada PERUM PERUMNAS cabang Palembang. Penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja pada PERUM PERUMNAS cabang Palembang, sebanyak 54 orang dan yang dijadikan responden hanya sebanyak 50 orang.

b. Data Primer

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu dengan cara pemberian kuesioner langsung kepada responden. Data yang dikumpulkan dari PERUM PERUMNAS , antara lain sejarah singkat, struktur organisasi, dan statistik kepegawaian , kemudian data tersebut diolah lagi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

c. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan semangat kerja, yang berguna secara teoritis.

d. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif , dengan melihat hasil analisis, kemudian diinterpretasikan dalam bentuk pertanyaan yang bersifat kualitatif yang menunjukkan pengaruh antara variabel yang dianalisis.

e. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang di pakai dalam analisis ini adalah Model analisis kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistic (SPSS / *Statistic for Products and Services Solution Release*) untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Model analisis yang akan digunakan adalah regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variabel Semangat Kerja

X = Variabel Lingkungan Kerja

a = Konstanta regresi sederhana

b = Koefisien regresi

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dimulai dari bab I sampai dengan bab V, dimana bab tersebut menjelaskan tentang kerangka atau gambaran garis besar secara jelas tentang isi dari skripsi ini, yang mana antar bab satu dengan bab yang lainnya saling berhubungan dan tidak dapat di pisahkan. Untuk lebih jelasnya di uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan secara global tentang materi yang dibahas yaitu : latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang meliputi pengertian Lingkungan Kerja , tempat dan kondisi lingkungan kerja, pengertian semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi, dan misi perusahaan, tujuan perusahaan, bidang usaha, struktur organisasi, dan Pembahasan Tentang Model Struktur Organisasi, pembahasan tentang model struktur organisasi dan tanggung jawab.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan diuraikan tentang prosedur analisis, data penelitian , uji validitas dan reliabilitas , uji hipotesis, karakteristik responden , analisis atas jawaban responden terhadap pertanyaan tentang lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan, analisis regresi, pembahasan, rangkuman hasil jawaban responden.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Didalam bab ini , akan diuraikan kesimpulan dan saran berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dan diharapkan dapat berguna bagi PERUM PERUMNAS cabang Palembang.