

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dan karyawan pada dasarnya dua elemen yang saling membutuhkan. Karyawan adalah aset perusahaan, karena jika tidak adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan. Karyawan juga tidak bisa menunjang kesejahteraannya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah.

Seorang karyawan dengan semangat kerja yang tinggi pasti akan memiliki sikap yang positif sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah sejauh mana karyawan menjalankan tugasnya di perusahaan dengan penuh semangat (Widiantari,dkk 2015:4). Kesiapan dan keseriusan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Tidak ada perusahaan yang bersedia membayar gaji tinggi kepada karyawan yang bersemangat rendah. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya melakukan upaya terus menerus agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan. Dalam meningkatnya semangat dan kegairahan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, absensi berkurang seminimal mungkin dan kemungkinan terjadinya perpindahan pegawai juga akan diminimalisir.

Menurut Naswawi (2015) hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang baik sangat penting bagi perusahaan karena akan memudahkan karyawan untuk meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja sehingga terjalin kerjasama yang baik antar karyawan dan atasan. Informasi tentang pekerjaan yang akan disebarakan harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawan ataupun sebaliknya dan juga antara karyawan. Komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi semangat kerja yang tinggi (Headar *et al.*, 2018). Sesuai dengan hasil penelitian Widani (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 4,632 > t_{tabel} = 1,677$ dan nilai probabilitas uji $t < 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Lingkungan kerja menurut Suspandi (2015:15) adalah lingkungan sekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian Puspitasari (2018) menunjukkan bahwa benar lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Semangat karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga pencapaian pekerjaan jadi lebih optimal.

Hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan. Menurut Manullang (2015:124) Kesejahteraan karyawan adalah layanan karyawan yang mencakup berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain upah dan gaji. Bentuk program kesejahteraan Karyawan tidak hanya berupa uang tetapi juga dalam bentuk lain misalnya seperti, perumahan, asuransi kesehatan, tunjangan, transportasi, serta penyediaan makanan. Berdasarkan hasil penelitian Purba (2018) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang kuat, berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu dengan banyaknya program kesejahteraan karyawan yang menguntungkan karyawannya, ternyata membuat semakin banyak keuntungan yang dirasakan oleh perusahaan tersebut. Karena semakin banyak karyawan yang menerima kesejahteraan, membuat karyawan tersebut menjadi lebih bahagia, lebih produktif dan lebih semangat kerja.

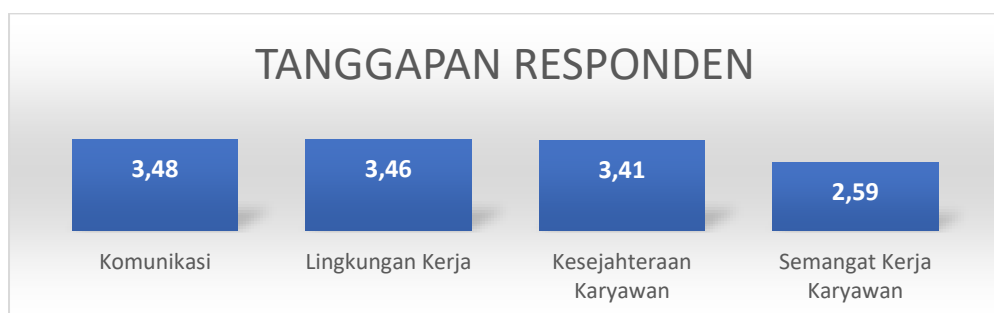
Fenomena saat akhir pekan menjelang, semangat kerja para karyawan umumnya mulai menurun. Bayangan akan hari libur yang indah mulai menghantui otak. Akibatnya karyawan justru seringkali terlambat pulang kantor karena terpaksa menuntaskan pekerjaan yang tertunda hingga penghujung hari kerja. Selain itu masalah yang terjadi di perusahaan adalah masalah yang terjadi di lingkungan kerja yang akan berdampak buruk baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Salah satunya adalah dapat membuat hubungan karyawan menjadi renggang, muncul rasa ketidakpercayaan dan mudah curiga. Sehingga komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan

menjadi sulit dan mengalami banyak hambatan. Akibatnya pekerjaan menjadi tidak maksimal. Di sisi lain masalah yang terjadi akhir-akhir ini adalah kesejahteraan karyawan di beberapa perusahaan semakin menurun itu dibuktikan dengan tingkat kesejahteraan buruh pabrik dan industri yang tidak semakin membaik. Banyaknya demonstrasi dimana-mana mengenai upah minimum dan lain sebagainya juga menjadi faktor kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan yang diberikan kepada karyawannya.

Penulis melakukan penelitian pada PT Remba Raya Niaga Jakarta. Perusahaan yang bergerak di bidang distributor penyediaan bahan pokok yang terdiri dari minyak goreng, gula, tepung terigu, telur, minum-minuman, dll. Setelah dilakukannya penelitian melalui wawancara, bapak Sugeng selaku Direktur PT Remba Raya Niaga Jakarta mengatakan bahwa semangat kerja karyawan sering tidak stabil dan konsisten. Masih ada beberapa karyawan yang sering mendapatkan masalah dalam melakukan pekerjaannya. Penulis juga telah melakukan pra survey dengan mengambil sampel 30 responden di PT Remba Raya Niaga. Hasil pra survey dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1

Grafik Hasil Pra-Survey



Sumber: Data diolah penulis, tahun 2020

Berdasarkan hasil gambar grafik 1.1 yang mengacu pada bab 3 tabel 3.3 interpretasi nilai hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel komunikasi di dapatkan nilai rata-rata sebesar 3,48 mengindikasikan bahwa variabel komunikasi kategori baik. Untuk variabel lingkungan kerja di dapatkan nilai rata-rata sebesar 3,46 mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja kategori baik. Untuk variabel kesejahteraan karyawan di dapatkan nilai rata-rata sebesar 3,23 mengindikasikan bahwa variabel kesejahteraan karyawan kategori puas dan untuk variabel semangat kerja karyawan di dapatkan nilai rata-rata sebesar 2,59 mengindikasikan bahwa variabel semangat kerja kategori rendah artinya dari variabel semangat kerja masih terdapat masalah.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di PT Remba Raya Niaga mengenai komunikasi, lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan sudah kategori baik, namun semangat kerja karyawan nya masih rendah. Maka dari itu terdapat gap atau masalah sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Remba Raya Niaga Jakarta”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, untuk memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang masalah yang akan penulis teliti, maka penulis menyusun identifikasi masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Komunikasi kategori baik namun semangat kerja karyawan kategori rendah.
2. Lingkungan kerja kategori baik namun semangat kerja karyawan kategori rendah.
3. Kesejahteraan karyawan kategori puas namun semangat kerja karyawan kategori rendah.

1.2.2 Pembatasan

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah komunikasi yang meliputi komunikasi vertikal, horizontal dan diagonal. Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Kesejahteraan karyawan yang meliputi program kesejahteraan ekonomi, program hiburan dan rekreasi, program tambahan fasilitas serta semangat kerja karyawan di PT Remba Raya Niaga dengan populasi 90 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
4. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai sehubungan dengan kajian tentang “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Remba Raya Niaga Jakarta” adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap semangat kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal masalah komunikasi, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan dan semangat kerja.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi siapa saja yang tertarik untuk memperdalam penelitian terkait komunikasi, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan dan semangat kerja.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang permasalahan komunikasi, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan dan semangat kerja. Untuk itu penulis sekaligus mengaplikasikan ilmu yang didapat selama kuliah, pada permasalahan nyata yang ada di institusi tersebut.

