

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia saat ini semakin maju dan modern, banyak teknologi canggih yang berhasil di ciptakan demi memudahkan pekerjaan manusia, tetapi secanggih apapun peralatan seperti elektronik dan mesin-mesin modern, tidak akan mampu beroperasi dengan baik tanpa campur tangan manusia. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia, dimana setiap organisasi dalam kegiatannya membutuhkan karyawan yang ahli pada bidangnya. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk (Ramayana atau Perseroan) merupakan perusahaan retail fashion terkemuka yang memulai bisnis sejak 1978. Ramayana menawarkan beragam produk fashion untuk semua kalangan, mulai dari fashion wanita, fashion pria, hingga anak-anak. Selain Department Store yang menjual produk sandang seperti baju dan sepatu, Ramayana juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan pangan dan sehari-hari. Supermarket milik Ramayana itu disebut Ramayana Supermarket, grup usaha Ramayana terdiri atas Ramayana, Robinson, dan Cahaya baik dalam bentuk department store maupun supermarket. Ramayana juga merupakan jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia.

Setiap perusahaan selalu menuntut pada para karyawannya untuk bekerja keras supaya dapat meningkat baik setiap tahunnya, entah dalam hal jasa maupun dalam hal produk barang. Selain itu, perusahaan harus memiliki nilai lebih bila dibandingkan dengan perusahaan yang lain,

perusahaan yang berhasil dalam mempengaruhi pasar, jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya menuntut dalam hal penjualan saja, tetapi harus peduli dengan karyawannya apakah lingkungan dalam perusahaan tersebut kondusif atau tidak karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman sehingga memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, optimis dan semangat kerja karyawan juga tinggi. Namun lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan rasa yang tidak nyaman dan membuat karyawan akan lebih cepat merasa lelah dan bosan sehingga tidak dapat bekerja secara optimal.

Dalam penelitian terdahulu Noor Annisa (2015:1452) berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, terdapat indikasi yang mengarah pada rendahnya semangat kerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari fasilitas dan kondisi kantor / kondisi toko dari kualitas penerangan, warna dan pengaturan suhu udara yang terlihat masih kurang untuk membantu karyawan bekerja dengan nyaman.

Kebakaran yang terjadi pada hari kamis pagi di gedung pusat perbelanjaan Ramayana di Pasar Minggu, Jakarta Selatan, dinyatakan tidak layak fungsi sebagai pusat perbelanjaan karena kondisi gedung yang sudah berusia lebih dari 10 tahun ini tidak ada renovasi atau perbaikan gedung

sama sekali sehingga lingkungan dalam gedung Ramayana ini tidak layak untuk dijadikan tempat perbelanjaan, bukan hanya karena kondisi gedung yang sudah tua dan jelek tetapi gedung ini juga membahayakan keselamatan pengunjung dan keselamatan karyawan nya.

Namun, pihak pengelola gedung tidak mau diperiksa untuk uji kelayakan, dalam hal ini pihak Ramayana akan diberi sanksi yang ditetapkan oleh Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Jakarta Selatan. Petugas pemadam kebakaran menemukan 4 Fire Hydrant dan Reservoir (tandon air) yang seharusnya selalu siap untuk digunakan tetapi dalam gedung ini tidak berfungsi. Ventilasi dalam gedung Ramayana ini juga tidak ada sehingga membuat pemadam kebakaran kesulitan untuk memadamkan api. Karena kebakaran ini pengelola gedung tidak memikirkan lingkungan kerja karyawan yang kurang memadai, keselamatan karyawan dan nasib karyawan kedepan nya (Dea Andriani, 2017. Kompas.com 18/05/2017). Lingkungan kerja tidak hanya fisik saja namun juga nonfisik, selain gaya kepemimpinan lingkungan kerja nonfisik yaitu jika hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain atau hubungan antara karyawan dengan atasan tidak baik maka karyawan tersebut tidak akan mempunyai rasa komitmen dalam organisasinya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi meliputi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen awal pegawai ditentukan melalui karakteristik individu- individu misalnya, kepribadian dan nilai organisasi serta pengalaman baru karyawan ketika mulai bekerja apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak. Fenomena yang sering muncul sekarang ini kurang tercapainya

keefektifitasan organisasi disebabkan oleh tingkat absensi yang tinggi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut serta rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Selain itu karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan kurangnya komitmen pegawai terhadap semangat kerjanya sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ranty Sapitri (2016:2) menyatakan bahwa yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja, komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absensi dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan serta menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Gempa yang terjadi di Donggala, Sulawesi Tengah, yang disusul dengan tsunami di Palu, Sulawesi Tengah, pada 28 September 2018 lalu telah meluluhlantakkan Mall Tatura yang salah satu tenant didalam mall tersebut PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk. Kerugian yang dialami Ramayana Department Store diperkirakan mencapai Rp 50 miliar. Setelah bencana terjadi, manajemen kantor pusat Ramayana melakukan tindakan tanggap darurat. Manajemen berkoordinasi langsung dengan karyawan yang berada di palu, terutama untuk mengetahui situasi dan kondisi saat itu, manajemen Ramayana masih memikirkan kondisi karyawan dan mengirimkan bantuan kepada seluruh karyawan dan

keluarga sehingga karyawan dapat merasa aman dan tetap loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun belum tau kapan akan bekerja kembali seperti biasanya (Kompas.com, 02/10/2018). Namun tidak semua karyawan memiliki rasa komitmen terhadap sebuah organisasi tetapi pemimpin dapat menumbuhkan rasa komitmen organisasi karyawan dengan berbagai cara, sehingga dari diri karyawan sendiri akan muncul rasa komitmen terhadap organisasi tersebut.

Tidak hanya mengenai lingkungan kerja dan komitmen organisasi saja. Namun didalam era globalisasi ini setiap perusahaan atau organisasi juga perlu adanya semangat kerja yang tinggi. Karena dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

PT. Ramayana Lestari sentosa,Tbk melakukan tindakan dengan menuju pangsa pasar masyarakat kelas menengah keatas dengan membuka gerai terbarunya yang diberi nama Ramayana Prime di Cityplaza Jakarta Timur. Pembukaan Ramayana Prime ini merupakan salah satu terobosan perseroan untuk mendapatkan pertumbuhan penjualan ditengah lesunya perekonomian Indonesia. Salah satu terobosan baru dengan mengusung konsep hiburan (lifestyle) sehingga masyarakat akan tertarik untuk mengunjungi Ramayana, dengan itu dapat menunjang semangat kerja karyawan karena akan dapat memenuhi target dan tidak akan merasa bosan dan tidak akan merasa jam kerja lama atau lebih terasa jam kerja lebih cepat (Heru Febrianto,2017. Sindonews.com 03/12/2017). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang baik akan memberikan dorongan semangat dan memberikan contoh untuk

karyawannya bagaimana jika karyawan memiliki semangat yang tinggi akan mendapatkan perhatian lebih dari atasannya atau mendapat penghargaan berupa material atau berupa promosi jabatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ahmad Yofandi (2017:1016) bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan dalam perusahaan manapun dikarenakan semangat kerja dapat menggambarkan perasaan senang seseorang sehingga puas terhadap kebijakan, karir, kerjasama dan lingkungan kerja serta dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif.

Ramayana berdedikasi menyediakan tren fashion kepada para konsumen menggunakan kualitas terbaik dengan harga yang terjangkau, sehingga dapat memberikan kepuasan belanja dan meningkatkan kualitas kehidupan secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk juga secara aktif menambah gerai baru dan melakukan pembaruan pada gerai-gerai yang lama untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memadai secara kualitas dan kuantitas. Banyaknya persaingan bisnis global yang terus terjadi sehingga dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk menunjang produktivitas karyawan serta dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman juga dapat dirasakan oleh calon pembeli. Selain itu, komitmen organisasi juga

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebab karyawan siap melaksanakan tugasnya untuk melayani dan membantu calon pembeli. Didalam perusahaan tentu ada rasa semangat kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan, rasa semangat kerja itu bersumber dari diri sendiri dan lingkungan sekitar.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian Noor Annisa menggunakan uji regresi linier sederhana sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda. Dalam penelitian Ranty Sapitri variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sedangkan penelitian yang akan dilakukan variabel terikat Semangat Kerja (Y) dan dalam penelitian Ahmad Yofandi memiliki perbedaan pada jumlah variabel yang memiliki 4 variabel sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya memiliki 3 variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Semangat Kerja (Y).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengkaji asumsi-asumsi bahwa faktor lingkungan kerja dan komitmen organisasi akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di

PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Lingkungan kerja, Komitmen organisasi, Semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi mahasiswa sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.