

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu negara peran Sumber Daya Manusia sangat penting, karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih dan bermanfaat. Saat ini bangsa Indonesia memiliki satu masalah yaitu masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan bagaimana cara menanganinya. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diperlukan pendidikan yang baik, adanya fasilitas sosial yang mendukung, lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengembangan yang berkelanjutan. Saat ini, tugas utama yang dihadapi adalah bagaimana mencipkakan Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan dan juga diringi peningkatan yang bersifat spiritual yang tidak hanya memikirkan aspek duniawai saja tetapi juga menyeimbangkan aspek akhirat.

Suatu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusi sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan Organisasi. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik, produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan-kebiasaaan organisasi dan individu.

Inovasi harus menjadi budaya organisasi karena hal itu merupakan kunci bertahan hidup di era sekarang yang ketat persaingannya. Hal ini mengemuka dalam acara sinergi dan kolaborasi Koran Sindo. Pimpinan Redaksi Koran Sindo Pung Purwanto mengatakan, dinamika dunia usaha yang semakin ketat membuat organisasi harus terus melakukan perubahan. Inovasi sebagai upaya untuk menciptakan perubahan yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi ekonomi dan sosial. Inovasi bukan sekedar sesuatu yang baru namun juga harus menjadi pemicu pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. “Inovasi harus menjadi budaya organisasi karena inovasi adalah soal bagaimana bertahan hidup,” (<https://nasional.sindonews.com/read/1326317/15/inovasi-si-harus-jadi-budaya-organisasi-untuk-bertahan-hidup-1532961921>, diakses tanggal 9 november 2019)

Budaya organisasi baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi itu karena orang yang bekerja dalam organisasi tersebut mempunyai prosedur dan standar dalam bekerja. Prosedur dan standar inilah yang sangat bergantung pada budaya organisasi. Menurut Wikipedia.org, budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (<https://kepri.antaranews.com/berita/50201/budaya-organisasi-menciptakan-keunggulan-kompetitif>, diakses tanggal 9 november 2019)

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. KPKNL Bontang memiliki sebuah budaya organisasi yakni kegiatan apel pagi (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-bontang/baca-berita/16995/Apel-Pagi-Sebagai-Budaya-Organisasi-Untuk-Mewujudkan-Sinergi.html>, diakses tanggal 9 november 2019)

Pekerja merupakan tulang punggung keluarga, penggerak ekonomi bangsa, investasi perusahaan, serta pencetak generasi penerus bangsa. Karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan kenyamanan serta kesehatan pekerjaannya dengan lingkungan kerja yang baik. Kartini mengatakan, paling tidak sebuah lingkungan kerja harus memenuhi beberapa hal. Antara lain adanya ruang ASI. Lingkungan yang harus baik dan bersih seperti adanya kamar mandi yang memadai, atau adanya tempat informasi yang terkait dengan hak-hak kesehatan pekerja (<https://www.liputan6.com/health/read/3853229/lingkungan-seperti-ini-yang-seharusnya-pekerja-dapatkan>, diakses tanggal 10 november 2019)

“kondisi lingkungan pekerjaan yang baik akan berdampak pada meningkatnya daya saing, produktivitas dan profitabilitas perusahaan.” Ujar koordinator redisen persatuan bangsa-bangsa (PBB) di Indonesia. Dalam hal ini, baik atau tidaknya kondisi lingkungan pekerjaan suatu

perusahaan dilihat berdasarkan beberapa indikator seperti jam kerja yang sesuai, pengupahan yang layak, perlindungan dan pemberdayaan pekerja, pemenuhan jaminan kesehatan pekerja dan sebagainya (<https://nasional.kontan.co.id/news/kondisi-lingkungan-kerja-berbanding-lurus-dengan-produktivitas-dan-profitabilitas>, diakses tanggal 10 november 2019)

Lingkungan kerja yang buruk ternyata berpengaruh pada kesehatan jantung. “Buruknya lingkungan kerja berpengaruh pada kesehatan jantung,” kata Michael Miller, MD, direktur the Center for Preventive Cardiology di University of Maryland School of Medicine dan Penulis *Heal Your Heart* menurut keterangan di WEB MD. Hal ini juga didukung oleh para peneliti yang menganalisis 400 ribu pekerja di Amerika Serikat. Mereka menemukan bahwa kebanyakan pekerja yang tidak percaya dengan bosnya cenderung lebih sering merokok dan memiliki tekanan darah tinggi, diabetes, pola makan yang buruk, obesitas, dan kolesterol tinggi (<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20190710151625-255-410909/bos-galak-dan-lingkungan-kerja-buruk-picu-serangan-jantung>, diakses tanggal 10 november 2019)

Menurut data yang diterima oleh lembaga konsultan manajemen accenture, pada awal penerimaan pegawai, presentasi dalam perusahaan adalah 40 persen. Namun jumlah tersebut menyusut menjadi 16 persen saja di level eksekutif. Artinya, tak semua sanggup mencapai jenjang karier yang diinginkan. Pada dasarnya, ada dua hal yang bisa meningkatkan semangat kerja dalam perusahaan. Hal tersebut dilihat dari kemampuan secara personal, dan

dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja (<https://nasional.kompas.com/read/2010/03/22/14233181/mengatasi.hambatan.pribadi.dan.lingkungan.kerja>, diakses tanggal 5 november 2019).

Semangat yang tidak terukur atau tidak bisa diukur sama saja bohong dan akan mencelakakan bahkan membahayakan masa depan sebuah perusahaan atau organisasi. Dan karenanya, maka kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari kemampuan manajemen untuk mengontrol semangat secara terus menerus tanpa henti. Kegagalan banyak organisasi, baik perusahaan maupun non perusahaan disebabkan oleh ketidak mampuan manajemen mengelola semangat karyawan yang dimiliki maupun semangat perusahaan secara keseluruhan (<https://www.kompasiana.com/yupiter/5d0f8952097f365a877f7883/semangat-karyawan-tak-terukur-membahayakan-perusahaan?page=all>, diakses tanggal 5 november 2019).

Deutsche Bank akan mengambil langkah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 18.000 karyawan hingga 2022 nanti. Pemangkasan jumlah karyawan petinggi perusahaan meminta manajemen untuk merestrukturisasi organisasi, karena semangat dan kinerja karyawan yang tidak menguntungkan, dikarenakan kerugian perusahaan terus membengkak. Pada kuartal kedua tahun ini, perusahaan diperkirakan mencatat rugi hingga US\$ 2,8 miliar

(<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190708180457-78-410242/deutsche-bank-bakal-phk-18000-karyawan>, diakses pada 5 november 2019).

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah". Alasan peneliti mengambil judul ini dikarenakan ditemukannya suatu permasalahan yaitu ketidakstabilan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya semangat dalam bekerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran yang sesuai dengan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah
3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil khususnya menyangkut budaya organisasi, lingkungan kerja dan semangat kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bahwa hasil penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana terhadap dunia usaha maupun industri dalam menghadapi berbagai kendala atau permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.

### b. PT. Wijaya Perkasa Indah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengelolaan SDM terutama mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

### c. Bagi Mahasiswa Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami perusahaan, dan seberapa dalam pengetahuan ekonomi dari hasil penelitian ini, diharapkan ketajaman analisis dan berbagai keterangan yang dapat diberikan pada dunia usaha agar mampu bersaing dalam persaingan bisnis di era globalisasi.