

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan ekonomi yang pesat saat ini, sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi karena peran manusia sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan, maka dibutuhkan memiliki suasana dan keterampilan yang memadai agar tujuan organisasi tersebut dapat terwujud. Bagaimanapun juga tanpa adanya peran sumber daya manusia maka keberhasilan dan kemajuan takkan bisa diwujudkan, setiap karyawan mempunyai peran penting untuk membantu dalam memudahkan pelaksanaan pekerjaan agar berjalan lancar. Setiap usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang dilakukan perusahaan, tidak terlepas dari tindakan dan tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia tidak bisa digantikan fungsinya dengan apapun, karena sumber daya manusia diharuskan mempunyai kualitas dan kompetensi yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai target tujuannya. Oleh karena itu agar kualitas SDM bisa maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, maka perusahaan harus memperhatikan tingkat kenyamanan terhadap suasana dan kondisi kerjanya atau disebut juga iklim organisasi. Suatu perusahaan harus memberikan iklim organisasi yang baik agar bisa memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas agar dapat berdampak baik terhadap perusahaan/organisasi. Namun dalam pelaksanaannya, untuk mencapai tujuan tersebut akan banyak menghadapi rintangan yang salah satunya adalah rasa ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mungkin bisa terjadi karena adanya

suasana kerja yang tidak sesuai atau terjadinya perubahan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Dr. Katherine Woodthorpe “Perubahan iklim adalah risiko yang nyata dan mendesak bagi organisasi, bisnis, dan kalangan pimpinan perusahaan menghendaki pemerintah mempertimbangkan dengan serius apa yang mereka lakukan menyikapi masalah itu, baik melalui regulasi maupun mekanisme lainnya”. Ditulis pada Kamis, 25 Oktober 2018. (www.tribunnews.com). Maka dapat disimpulkan iklim organisasi merupakan faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan di masa depan. Untuk itu iklim organisasi juga berdampak terhadap kecerdasan emosional. Dikutip dari www.koran-jakarta.com “Kecerdasan emosional yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kemampuan akademik yang baik pula. Hal tersebut senada dengan beberapa hasil riset yang mengungkapkan bahwa *emotional intelligence* jika dikelola dengan baik selama anda bekerja akan membuat anda menjadi lebih produktif, serta membuat kesehatan fisik dan mental meningkat”. Ditulis pada hari senin 19 Agustus 2019 Oleh karena itu dengan kecerdasan emosional yang baik maka karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengendalikan emosi dirinya dalam melakukan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin dan mampu berintraksi ataupun bekerjasama dengan rekan kerja lainnya tanpa ada hambatan. Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang dapat menciptakan kenyamanan pada setiap karyawan, lebih tepatnya hubungan kerja antar karyawan disebut juga lingkungan kerja non fisik.

Suatu perusahaan harus mementingkan lingkungan kerja yang mendukung agar berdampak baik terhadap

karyawan terutama lingkungan kerja non fisik karena dapat berpengaruh terhadap semangat kerja yang diberikan. Seperti halnya penuturan Anita Nirody Koordinator Residen PBB di www.msn.com “Kondisi lingkungan pekerjaan yang baik akan berdampak pada peningkatan daya saing, produktivitas dan profitabilitas perusahaan”. Ditulis pada Jumat 4 Oktober 2019. Maka perusahaan tidak bisa mengabaikan lingkungan kerja non fisik, dengan lingkungan kerja yang baik mencerminkan keadaan yang terjadi didalam perusahaan tersebut, seperti menciptakan kondisi kerja yang kekeluargaan, saling mendukung ataupun saling membantu antar karyawan, serta dapat saling berkomunikasi dengan baik antar sesama pekerja. Dengan memiliki hubungan kerja yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja yang baik pula, dengan semangat kerja yang diberikan maka dapat menciptakan hasil kerja yang di inginkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Tak hanya lingkungan kerja sebagai faktor pendukung tetapi karyawan juga harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Di kutip dari www.pajak.go.id menurut Harta Indra Tarigan selaku Kepala Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur “Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap pegawai dalam bekerja, jika semangat kerja yang tinggi cenderung pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas”. Ditulis pada Jumat 8 Maret 2019. Maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki peranan penting dalam pelaksanaan setiap pekerjaan yang diberikan. Semangat kerja yang diberikan karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki, akan tetapi setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang berbeda-beda, hal ini

tergantungan dari kenyamanan dan suasana kerja atau disebut juga iklim organisasi pada suatu perusahaan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan Brigita Shienli Pritama dkk (2019) dengan judul Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human relation, fasilitas kerja dan iklim organisasi secara parsial dan simultan untuk semangat kerja pada pegawai kejaksaan negeri Manado. Hasil menunjukkan bahwa human relation tidak terlalu mempengaruhi semangat kerja pegawai di kejaksaan negeri Manado. Fasilitas kerja dikatakan tidak terlalu berpengaruh terhadap semangat kerja, dan untuk iklim organisasi menunjukkan pengaruh perbaikan secara berkesinambungan terhadap semangat kerja.

Penelitian dilakukan oleh Megawati dkk (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. Tujuan penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan dan parsial antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Palu. Lingkungan kerja non fisik dinyatakan berpengaruh secara parsial.

Perbedaan dua penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penggabungan variabel penelitian yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja non fisik dan lokasi penelitian (Pusat Veteriner Farma). Pusat Veteriner Farma merupakan unit pelayanan teknis bidang

kesehatan hewan dibawah Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Perternakan dan Kesehatan Hewan yang setiap pelayanan yang diberikan masih memerlukan adanya sumber daya manusia, sehingga perlunya upaya yang memperhatikan dan meningkatkan dalam semangat kerja karyawan yaitu untuk mendukung sebagai kelangsungan semangat kerja yang dihasilkan karyawan. Dengan berlatar belakang uraian di atas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pusat Veteriner Farma”.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah merupakan area yang menjadi perhatian peneliti, suatu kondisi yang ingin diperbaiki, atau suatu kesulitan yang ingin dieliminasi/dihilangkan. Masalah tersebut terjadi karena ada penyimpangan antara apa yang terjadi dengan apa yang yang diharapkan, antara teori dan praktik, antara perencanaan/kebijakan dengan pelaksanaan, antara aturan dengan pelaksanaan atau penyimpangan dari norma, standar dan status quo (Sugiyono, 2019). Berdasarkan latar belakang tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana iklim organisasi kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma, maka dapat dirumuskan dari pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma?
2. Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma?
4. Adakah pengaruh iklim organisasi, kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengarahkan ke sasaran dan memperoleh hasil yang diharapkan. Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan Pusat Veteriner Farma.

1.4 Manfaat Penelitian

Merujuk pada penelitian diatas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitanya dengan pengaruh iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan yang bermanfaat dan hasilnya menjadi pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam iklim organisasi, kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan acuan pada penelitian dimasa yang akan datang terutama dalam konsep iklim organisasi, kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik yang dapat mendorong semangat kerja. Dan dilakukan untuk membentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya terhadap dunia perusahaan dalam berbagai kendala dan permasalahan yang ada sehingga menjadi solusi yang bermanfaat.

c. Bagi Mahasiswa Peneliti

Dengan penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama berada di bangku kuliah untuk menghadapi masalah yang ada di lapangan, dan penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis untuk mengetahui permasalahan dan memberikan alternatif pemecahan masalah yang sedang dihadapi perusahaan sesuai teori yang sudah didapatkan.