BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Suatu kenyataan bahwa para manajer dalam memperoleh hasil-hasilnya melalui orang lain yang menjadi bawahannya. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujutkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik pula.

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka setiap perusahaan atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat kerja. Semangat

kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja kerja yang tinggi, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada diri setiap karyawannya. Sebab apabila suatu perusahaan yang karyawannya mempunyai semangat kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab bagaimana usaha dan caranya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan keinginginan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama yaitu kemajuan perusahaan.

Beberapa pekan terakhir ini semangat kerja karyawan mengalami kemunduran sehingga kinerjanya dianggap kurang berarti bagi perusahaan, hal ini dapat kita lihat dari terdapat banyak kekosongan di meja tiap karyawan ketika jam istirahat berakhir, dan kendala non teknis lainnya yang menyebabkan tingkat semangat kerja karyawan mengalami kemunduran. Kendala-kendala ini, dimungkinkan disebabkan karena pimpinan kepala cabang, dirasa kurang membangkitkan lingkungan kerja yang menyenangkan, disebabkan kurangnya kedekatan atau terdapat batasan antara pimpinan kantor cabang dengan bawahannya. Kemudian hal ini juga dikarenakan lingkungan kerja yang di rasa kurang mendukung seperti suasana kantor yang terlihat ramai dan bising karena dekat dengan jalan utama disebabkan meningkatnya jumlah tamu yang berkunjung setiap pekannya, kerusakan sound system sehingga tidak terdengar musik yang sifatnya membangun kreatifitas dan kinerja karyawan dalam bekerja, dan faktor- faktor non phisik yang menimbulkan kinerja karyawan menjadi berkurang. Berdasarkan kendala lingkungan di atas menciptakan

ketidaknyamanan pada diri tiap pegawai, hal ini memunculkan spekulasi negatif dan menimbulkan konsentrasi kerja karyawan menjadi menurun

Suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja dan mampu pula memperbaiki lingkungan kerjanya, sehingga membawa efek prilaku positif bagi pegawainya, maka akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja misalnya maka pekerjaan akan lebih cekat diselesaikan, tujuan perusahaan dapat tercapai, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminim mungkin. Begitu juga dengan Lingkungan kerja (baik suasana kerja maupun kondisi kerja), akan menimbulkan sikap positif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan kearah positif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis.

Untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan serta memperhatikan agar lingkungan kerja yang dalam hal ini, adalah suasana kerja tetap terjaga agar semangat kerja karyawan menjadi meningkat, maka dalam menjaganya supaya kinerja tertanam dalam diri pegawai, perlu diperhatikan tingkat penyelesaiannya. Hal ini dapat dikendalikan melalui tabel data laporan rekapitulasi absensi karyawan yang terjadi setiap tahunnya. Berikut adalah tabel yang menyatakan tingkat kehadiran pegawai.

Tabel 1.1
Data Laporan Rekapitulasi Absensi Karyawan
Dari Tahun 2007-2009

No	Tahun	Kriteria Absensi					Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
		Jumlah Karyawan	Alpa	Sakit	Cuti	Ijin		
1	2007	459	0	207	3769	191	4167	271
2	2008	357	0	186	4013	172	4376	271
3	2009	410	0	293	5076	233	5602	271

Sumber : Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero Cabang) Bandung

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2007 dengan karyawan sebanyak 459 orang dan tingkat absensi sebesar 4167 , pada tahun 2008 dengan karyawan sebanyak 357 orang dan tingkat absensi sebesar 4376, kemudian tahun 2009 dengan karyawan sebanyak 410 orang dan tingkat absensi sebesar 5602. Dapat disimpulkan tingkat absensi dari tahun ketahun mengalami kemunduran, dengan melihat dari segi peningkatan dalam jumlah absensi pegawai yang tidak dapat bekerja. Dengan begitu Semakin menurunnya tingkat kehadiran karyawan menunjukkan bahwa terjadi suatu masalah dengan PT Pos (Persero) dalam meningkatkan kinerja. Kemudian beberapa pekan terakhir ini kinerja karyawan dianggap mengalami sebuah kemunduran, hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat kemampuan serta kemauan para karyawan untuk bekerja secara optimal masih kurang, misalnya; kurang koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sehingga menyebabkan kerjasama tidak berjalan baik, penyelesaian pekerjaan yang bertumpuk atau tidak selesai pada waktunya, dan masih terdapat karyawan yang belum bisa menutupi ataupun memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Evaluasi ini perlu dilakukan secara berkala untuk terus menerus mendapatkan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, agar kondisi pekerjaan menjadi lebih kondusif sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Evaluasi dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan maupun tim pengawas dalam sebuah perusahaan. Tujuan diadakannya evaluasi adalah untuk memperoleh masukan mengenai pedoman penilaian kinerja yang telah diterapkan. Evaluasi penilaian kinerja yang efektif harus melibatkan pihak yang dinilai dan penilai (Bernadin & Russell, 1993 : 399). Ada lima kriteria

yang digunakan dalam mengevaluasi penilaian kinerja (Dessler, 1997 : 17) yaitu :

Faktor kejelasan : waktu pelaksanaan, tujuan, siapa yang menilai, kriteria yang dinilai dan prosesdur penilaian.,*Faktor motivasi* : dampak terhadap promosi, kompensasi, penghargaan dan keterlibatan penilai dan yang dinilai, *Faktor keadilan* : objektif penilai, penilai adalah orang yang tepat, *Faktor feed back* : laporan/salinan hasil penilaian, hasil penilaian dibicarakan dengan karyawan, *Faktor tindak lanjut* : pembinaan terhadap karyawan yang kinerjanya kurang, evaluasi terhadap pedoman dan pelaksanaan penilaian. Untuk memudahkan evaluasi, faktor-faktor tersebut di atas dapat dituangkan dalam bentuk pertanyaan atau kuesioner yang diisi oleh pegawai kantor. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, manajemen dapat mengambil keputusan untuk memperbaiki keseluruhan penilaian, mulai dari alat ukur, proses penilaian sampai ke evaluasinya.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang diterapkan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung, dikarenakan kurangnya kedekatan pimpinan kepada bawahannya

2. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki para karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung di karenakan kendala lingkungan seperti; tidak terdapatnya musik (sebagai penghilang kejenuhan dalam bekerja) yang tidak terdengar di beberapa titik tempat disebabkan karena kerusakan sound sistem pada beberapa tempat, terdapat keramaian dalam setiap harinya dan kendala-kendala non phisik lainnya, sehingga menurunkan aspek-aspek yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai yang dalam hal ini adalah konsentrasi menjadi berkurang

3. Pimpinan perusahaan kurang perhatian dalam memberikan sebuah penghargaan kepada karyawannya. Penghargaan yang dalam hal ini dapat diwujutkan oleh pimpinan yaitu melalui pujian atas prestasi. Penghargaan tersebut dianggap kurang mendapat perhatian dikarenakan terdapat batu sandung antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya dalam suatu perusahaan, sehingga semangat kerja karyawan menjadi berkurang. kemudian hal ini berujung pada kerjasama yang tidak telaksana, kuantitas kerja tidak

sesuai dengan target pengerjaan, dan kuantitas personal dimana masih ada karyawan yang belum bisa menutupi atau memecahkan masalah dalam pekerjaan, sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

4. Belum efektifnya lingkungan kerja yang diterapkan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung yaitu kurang adanya kesadaran untuk merubah lingkungan kerja kearah yang lebih baik, dari pihak-pihak tertinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Bagaimana Lingkungan kerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung.
2) Bagaimana Semangat kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung.
3) Bagaimana Kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung.
4) Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk memperoleh data yang selanjutnya dianalisis dalam menghasilkan informasi tentang apakah ada

lingkungan kerja dan semangat kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3.2. Tujuan penelitian

1) Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung.
2) Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung.
3) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung.
4) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan bahan masukan kepada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung dalam mengatasi permasalahan yang timbul terkait dengan upaya peningkatan kinerja. Kemudian dijadikan bahan perbandingan atau pengembangan dalam pengambilan keputusan mengenai masalah kinerja karyawan yang dinilai kurang dengan berlandaskan, pembenahan pada lingkungan kerja yang dianggap kurang memenuhi dan menanamkan semangat kerja yang tinggi, di masa yang akan datang.

b. Bagi Pihak Terkait (Karyawan)

Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan,

1.4.2 Kegunaan Akademis

Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya pada teori lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan usulan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang berlokasi di Jln. Cilaki No.73 Bandung.

Adapun waktu penelitian sebagaimana digambarkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Keterangan	Oktober				November				Desember				January				February			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Usulan Penelitian																				
2	Penyusunan Usulan Penelitian																				
3	Pengambilan Data																				
4	Analisis Data																				
5	Penulisan Laporan																				
6	Sidang																				