BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan dan mengendalian setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia yang bagus akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semangat kerja merupakan sikap individu seseorang maupun kelompok terhadap pekerjaan, semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam usaha maupun kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini tercermin dengan adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan antusias sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih baik. Karyawan yang memiliki semangat kerja dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Semangat kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengawasan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan dari semua kegiatan perusahaan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk mengetahui ketercapaian tujuan dan

kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Pengawasan juga tidak hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan tetapi juga berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta untuk memperbaikinya. Disamping pengawasan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. Perusahaan juga perlu menyiapkan lingkungan kerja yang baik dan memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaannya. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat. Karyawan akan merasa terbantu dan semangat kalau lingkungan kerja fisiknya lengkap dan memadahi untuk produksi.

Perusahaan sangat perlu kedisiplinan kerja karena salah satu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, sehingga mereka mampu menyelesaikan diri dengan lingkungan sekitar dan dengan sukarela patuh serta melaksanakan segala keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada. Apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di perusahaannya masing-masing, maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat cepat tercapai. Sebaliknya apabila karyawan kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka semangat kerjanya juga tidak akan baik.

Fenomena-fenomena yang ditemui berdasarkan hasil pengamatan yang berkaitan dengan Pengawasan yaitu keterlambatan penyelesaian produksi sehingga target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan banyak yang tidak terealisasi dan disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut ini merupakan data keterlambatan penyelesaian dalam produksi sehingga target banyak yang tidak terealisasi pada perusahaan CV.Kalingga Jati Furniture tahun 2017-2018.

Tabel 1.1
Data target dan realisasi hasil produksi di CV. Kalingga Jati Furniture

Bulan dan Tahun	Target (Pcs)	Realisasi (Pcs)	%
November 2017	2.350	2.350	100
Desember 2017	3.466	3.466	100
Januari 2018	2.691	2.691	100
Februari 2018	4.000	3.908	97,7
Maret 2018	4.000	3.890	97,25
April 2018	4.190	3.166	75,56
Mei 2018	4.000	2.373	59,32
Juni 2018	3.570	1.456	40,78
Juli 2018	3.781	1.506	39,83
Agustus 2018	3.969	1.633	41.14
September 2018	1.617	1.617	100
Oktober 2018	2.142	2.142	100

Sumber: CV. Kalingga Jati Furniture. 2017-2018

Berdasarkan tabel diatas, bahwa CV. Kalingga Jati Furniture mengalami keterlambatan penyelesaian dalam produksi sehingga target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan banyak yang tidak terealisasi, dimulai bulan Februari sampai Agustus 2018, khusus bulan Maret sampai Juli tahun 2018 pada CV. Kalingga jati furniture mengalami penurunan hasil produksi menjadi 39,83%. Disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada karyawan, sehingga karyawan ada yang bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan dan banyak karyawan yang tidak berangkat tanpa alasan, ini merupakan masalah penting yang harus segera ditindak lanjuti dan harus diselesaikan. Karena Pengawasan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan yang baik.

Fenomena lainnya yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja fisik seperti tingkat kebisingan yang tinggi akibat ruang kerja sempit, sirkulasi udara yang kurang mendukung proses kerja, dan pencemaran air akibat limbah, sehingga tidak mendukung kelancaran kerja. Berikut ini merupakan data lingkungan kerja fisik pada CV. Kalingga Jati Furniture.

Tabel 1.2
Data Lingkungan kerja fisik di CV. Kalingga Jati Furniture

No	Fasilitas	Keterangan
1.	Kebisingan Ruang	Tinggi
2.	Sirkulasi Udara	Panas
3.	Air	Tercemar

Sumber: CV. Kalingga Jati Furniture. 2017-2018

Berdasarkan tabel diatas, bahwa di CV. Kalingga Jati Furniture memiliki lingkungan kerja fisik kurang nyaman, dan karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga tidak mendukung kelancaran kerja dikarenakan lingkungan kerja fisik tidak memadai. Bilamana lingkungan kerja fisik direalisasikan pada mereka akan bisa menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi karyawan untuk mempertinggi semangat kerja.

Selain pengawasan dan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja juga banyak karyawan yang kurang didiplin dalam hal bekerja diantaranya yaitu dalam hal absensi yang jarang masuk kerja dan keterlambatan dalam bekerja kurang tepat waktu. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada perusahaan CV. Kalingga Jati furniture.

Tabel 1.3
Data absensi karyawan di CV. Kalingga Jati Furniture

Bulan	Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Karyawan
		Ijin	Sakit	Cuti	Jumlah	
Desember 2017	135	9	5	1	15	150
Januari 2018	138	8	4	0	12	150
Februari 2018	138	6	6	0	12	150
Maret 2018	136	7	8	1	16	150
April 2018	135	8	8	0	16	150
Mei 2018	132	10	6	2	18	150
Juni 2018	135	8	6	1	15	150
Juli 2018	137	9	3	1	13	150
Agustus 2018	137	11	2	0	13	150

September 2018	138	8	4	0	12	150
Oktober 2018	136	7	4	3	14	150
November 2018	138	8	3	1	12	150

Sumber: CV. Kalingga Jati Furniture.2017-2018

Absensi di CV. Kalingga Jati Furniture dalam satu tahun terakhir dari bulan Desember 2017 sampai November 2018 menunjukan naik turunnya disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat dibulan Maret sampai Mei terdapat karyawan yang tidak berangkat kerja dengan berbagai alasan tertentu sebanyak 50 karyawan, ini merupakan masalah penting yang harus segera ditindak lanjuti dan harus diselesaikan. Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.

Reseach Gap penelitian ini adalah Wahyu Ningsing (2015) menyimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan Noureen Fatima and Sajid Bashir (2017) menyimpulkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu menurut Wahyu Ningsih (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan Angga Kurniawan Putra (2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian lain adalah Edi Winata (2015) menyimpukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

semangat kerja karyawan. Sedangkan Sri Indarti (2011) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. KALINGGA JATI FURNITURE.**

1.1 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada CV. Kalingga Jati Furniture yang terdiri sebagai berikut:

a) Variabel Independen yaitu Pengawasan, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja. Serta Variabel Dependen yaitu Semangat Kerja Karyawan.
b) Objek Penelitian yaitu CV. Kalingga Jati Furniture
c) Responden yaitu Karyawan Tetap Bagian Produksi CV. Kalingga Jati Furniture
d) Waktu Penelitian yaitu Bulan Desember 2018 sampai Juni 2019

1.2 Perumusan Masalah

CV. Kalingga Jati Furniture adalah sebuah perusahaan yang berproduksi mebel seperti kursi, meja, lemari dan lainnya untuk dieksporkan ke luar negeri. Masalah yang terjadi pada bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture adalah:

1) Permasalahan pengawasan yaitu diperlukan sistem pengawasan yang berkala atau rutin untuk semua karyawan tetap bagian produksi. Karena ada beberapa bagian produksi memerlukan pengawasan agar bekerjanya baik dan agar tidak ada terjadi kesalahan dalam hasil produksi. Karyawan

tetap CV. Kalingga Jati Furniture sering terjadi kesalahan dalam hal produksi karena kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga banyak keterlambatan penyelesaikan produksi sehingga target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan banyak yang tidak terealisasi.

2) Permasalahan Lingkungan kerja fisik yaitu pada bagian lingkungan kerja fisik juga perlu tempat yang nyaman bagi karyawan dalam waktu bekerja. Tingkat kebisingan yang tinggi akibat ruang kerja sempit, sirkulasi udara yang kurang mendukung proses kerja, pencemaran air akibat limbah sehinga tidak mendukung kelancaran kerja.
3) Permasalahan Disiplin kerja yaitu banyak karyawan yang kurang disiplin dalam hal bekerja diantaranya dalam hal absensi terdapat karyawan yang tidak berangkat kerja dengan berbagai alasan tertentu.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di CV. Kalingga Jati Furniture, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1) Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture
2) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture
3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture
4) Apakah Pengawasan, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture secara berganda.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang akan dicapai adalah:

1) Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture
2) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture
3) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture
4) Untuk menguji pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture secara berganda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat Praktis

Manajemen dapat meningkatkan kualitas karyawannya guna mencapai target perusahaaan. Disisi lain perusahaan terus bersaing dengan perusahaan lain yang serupa tetapi tetap dapat memperoleh laba yang diinginkan perusahaan.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya. Diharapkan juga, ada peneliti-peneliti lain yang mengambil variabel yang sama agar perusahaan dapat menilai setiap waktu apakah

variabel pengawasan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS