

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Yordy Wisnu Kusuma, 2017:45). Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan di setiap liniya. Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut (I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Sriathi, 2015:1).

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat

mencari nafkah. Salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan pemeliharaan kepada karyawannya. Agar karyawan semangat bekerja, maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu bentuk pemeliharaan karyawan adalah dengan membentuk program kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan karyawan menurut UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi semangat kerja. PT. Gunanusa Era Mandiri adalah salah satu contoh perusahaan yang telah menerapkan berbagai jenis program kesejahteraan karyawan.

Komunikasi menjadi salah satu faktor penting mempengaruhi semangat kerja karyawan. Welch (2011) menyatakan pada perusahaan umumnya terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. Komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.

Selain komunikasi, semangat kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap

aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Sedarmayanti, 2011:41).

Fenomena lapangan pada CV. Farrabel Jati Furniture antara lain besarnya Tunjangan Hari Raya masih dirasa belum mencukupi kebutuhan, sehingga diharapkan THR berikutnya adanya peningkatan. Komunikasi langsung mengenai target pelaksanaan kerja kurang informasi atau penjelasan. Lingkungan kerja fisik dikeluhkan suhu udara masih lembab ketika musim hujan dan panas ketika musim kemarau.

Penelitian ini mengacu pada jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Duwita Permaningratna (2011) meneliti lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. *Reserach gap* penelitian ini antara lain Putu Duwita Permaningratna (2012) hanya meneliti variabel dua variabel independen yakni lingkungan kerja dan komunikasi. Edy Sysanto E.G.A (2011) meneliti variabel motivasi, lingkungan kerja fisik. Marina Ramadhani (2013) hanya meneliti program kesejahteraan. I Dewa Gede Adi (2015) hanya meneliti variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik. Uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul **PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. CV. FARRABEL JATI FURNITURE.**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Untuk memberikan kejelasan dalam penulisan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, maka perlu diberikan batasan masalah sehingga lebih mudah difahami

serta untuk menghindari salah tafsir terhadap maksud serta tujuan penulisan ini, maka perlu diberikan batasan ruang lingkup pembahasan sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi: program kesejahteraan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik.
- 1.2.2. Obyek penelitian ini adalah CV. Farrabel Jati Furniture. Subjek penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi pada CV. Farrabel Jati Furniture.
- 1.2.3. Penelitian dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.
- 1.2.4. CV. Farrabel Jati Furniture merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi meubel di Jepara.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut.

- a. Besarnya Tunjangan Hari Raya CV. Farrabel Jati Furniture masih kurang, dan karyawan mengharapkan adanya peningkatan 20%.
- b. Komunikasi langsung antar rekan kerja masih sering terjadi *miss communication*, misalnya karyawan melakukan kesalahan interuksi yang diberikan oleh atasan.
- c. Lingkungan kerja fisik dikeluhkan, suhu udara masih lembab ketika musim hujan dan panas ketika musim kemarau.

Berdasarkan uraian latar belakang dan pengamatan penulis, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Farrabel Jati Furniture?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Farrabel Jati Furniture?



- 1.3.3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Farrabel Jati Furniture?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Farrabel Jati Furniture secara berganda?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Farrabel Jati Furniture.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Farrabel Jati Furniture.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Farrabel Jati Furniture.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh program kesejahteraan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Farrabel Jati Furniture secara berganda.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.5.1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan CV. Farrabel Jati Furniture dalam pengambilan kebijakan sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 1.5.2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.