

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan-perusahaan yang ingin berkembang dalam usaha dan memperoleh laba yang optimal memerlukan sumber daya yang dapat dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai hasil dan tujuan dari perusahaan. Sumber daya tersebut antara lain : modal, tenaga kerja, keahlian, teknologi, tanah dan bahan baku lainnya. Salah satu sumber daya yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan.

Unsur manusia dalam hal ini tenaga kerja memiliki peranan penting dalam menjalankan roda kehidupan dari perusahaan. Oleh karena itu agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang dapat mendukung pekerjaan para karyawan. Perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi karyawan dan memperhatikan kebutuhan mereka agar semangat kerja dari para karyawan dapat ditingkatkan.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik berdampak pada kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan, kualitas kerja yang baik ini ditunjukkan dengan meningkatnya semangat kerja karyawan. Semangat kerja akan menentukan terciptanya suasana kerja yang harmonis dan pada sisi lain akan mengarah

pada semangat kerja karyawan yang tinggi. Suasana yang demikian akan tercipta jika ada sikap kerja dan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan dan pihak perusahaan dengan lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005: 25). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2009:36).

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang bisa dikenali dengan indra oleh para karyawan, misalnya tempat kerja, alat, dan prasarana kerja. Lingkungan ini mempengaruhi secara fisik yang dirasakan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata, jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna ruangan yang indah, sangat membuat karyawan betah bekerja, lingkungan yang seperti itu yang akan menciptakan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga mencakup lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak bisa dikenali dengan indera oleh para karyawan karena bersifat psikamental, misalnya hubungan dengan atasan (supervisi), hubungan rekan sekerja dan otonomi di dalam merencanakan dan menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja semacam

ini tidak dapat ditanggap secara langsung oleh panca indera, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Asid (1999) dalam Akintayo (2012) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh sangat penting terhadap pekerja, karena dengan lingkungan kerja yang baik memungkinkan mereka untuk bekerja secara baik dan efisien,

Menciptkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, merasa optimis dalam bekerja, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti stres kerja yang akan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja sehingga biaya pengobatan meningkat, absensi meningkat yang akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja para karyawan. Sebaliknya semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi kerjayang positif, seperti meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Perusahaan tidak akan mencapai tujuannya apabila perusahaan tersebut tidak memperhatikan faktor manusia yang dalam hal ini adalah tenaga kerja.

Semangat kerja sangat penting karena semangat kerja merupakan ungkapan perasaan seperti pikiran, sikap mental, sikap emosional yang dirasakan oleh setiap individu dalam bekerja (Mendel 1997), Penulis lain dalam Akintayo (2012) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah perasaan karyawan tentang pekerjaannya dilakukannya dan perasaan karyawan yang merasa menjadi bagian dari perusahaannya.

Pimpinan memiliki peranan yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan baik bagi karyawannya, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat memacu dan menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

Adams (1992) mengatakan bahwa pimpinan harus mampu menjadi pengendali dalam penciptaan lingkungan kerja yang baik dan menjadi penghubung yang netral terhadap masalah yang dirasakan oleh karyawan serta menjadi sumber dari banyak penguatan dalam menghadapi tingkah laku karyawan dalam bekerja dan sebagai kunci untuk meningkatkan semangat dan kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan para karyawannya serta fasilitas kerja yang memadai mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, karyawan merasa senang dalam bekerja, sehingga memacu semangat karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Ini di dukung dengan teori dari Tohardi (2002:52) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik ialah

lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, menggairahkan dapat memicu semangat kerja karyawan.

Secara empiris pendapat di atas didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya, yaitu Chandrasekar (2011), Akintayo (2012), Ananta (2008), Erminolda (2005), Anwar (2013) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.

PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan Perusahaan Milik Negara yang mengelola jasa kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara yang telah melakukan aktivitas pelayanan jasa penerbangan dan jasa penunjang bandara dikawasan barat Indonesia. Seiring dengan pertumbuhan angkutan industri dan angkutan udara PT Angkasa pura II tetap pada komitemnya untuk selalu mengedepankan pelayanan terbaik dengan terus melakukan berbagai peningkatan dalam kualitas pelayanan disetiap bandara yang dikelola demi kepuasan pelanggan dan para pengguna fasilitas Bandara.

Bandar Udara Supadio merupakan salah satu dari 12 Bandara yang di kelola oleh PT Angkasa Pura II, demi menjalankan visi dan misi serta menuju *World Class Airport* maka Bandara Supadio selalu ingin memberikan kenyamanan dan keamanan bagi penumpang serta memberikan pelayanan terbaik bagi mitra usaha dan mitra kerjanya.

Pada saat ini PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Supadio Pontianak sedang melakukan berbagai pembenahan seperti pekerjaan pembangunan gedung terminal penumpang baru, pelebaran apron, pekerjaan perbaikan struktur landasan, pekerjaan tersebut memberikan dampak negatif yang cukup besar bagi lingkungan kerja serta semangat kerja karyawan, karena lingkungan kerja menjadi tidak kondusif hal ini disebabkan karena adanya perpindahan ruangan untuk sebagian unit kerja, mereka harus berpindah ruangan dari ruangan yang besar menjadi ruangan yang sempit dan adanya penyekatan ruangan menyebabkan ruang gerak karyawan menjadi terbatas.

Adanya beberapa bagian kantor yang terlalu dekat dengan landasan menyebabkan suara bising yang ditimbulkan oleh bunyi pesawat, baik itu pesawat yang mendarat atau *landing* maupun yang *take off* atau terbang ditambah dengan bunyi pesawat militer yang keras dan tiba-tiba setiap kali mereka bermanuver atau latihan diudara, menyebabkan konsentrasi karyawan menjadi terganggu sehingga berdampak bagi kenyamanan dan kegairahaan serta semangat kerja karyawan dalam bekerja menurun.

Dampak lain yang di rasakan oleh karyawan adalah perpindahan ruang kerja karyawan ketempat yang lain yang lebih sempit dari sebelumnya, hal ini menyebabkan banyak sekali kendala seperti layout ruangan yang tidak baik, penyimpanan perobotan yang seadanya, gerak karyawan menjadi lebih terbatas, kurangnya cahaya matahari yang masuk kedalam ruangan, serta banyaknya karyawan yang berada di dalam ruangan tersebut.

Hubungan yang kurang harmonis dan menyenangkan antara sesama karyawan dalam satu ruangan atau dengan karyawan lain yang berbeda ruangan juga menjadi penyebab kurang harmonisnya hubungan karyawan dalam bekerja

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya supaya karyawan merasa senang, konsentrasi dalam bekerja dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Analisis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang diatas yang menjadi permasalahan dalam penelitian inia dalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Supadio Pontianak?
2. Apakah lingkungan kerja Non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Supadio Pontianak ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan PT AngkasaPura II Cabang Bandara Supadio Pontianak ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Supadio Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Supadio Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT AngkasaPura II Cabang Bandara Supadio Pontianak.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini harap dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah. Mengetahui serta memahami pengaruh positif lingkungan kerja terhadap semangat kerja para karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Supadio Pontianak dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan baik agar tercipta semangat kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan informasi dan masukan yang diperlukan, juga sebagai pembanding dan menjadi salah satu bahan referensi yang berguna dan bermanfaat bagi mahasiswa dan masyarakat umum.

Universitas Tanjungpura