

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan organisasi dan industri yang pesat dewasa ini tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi, dimana Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisas, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Indriyo Gitosudarmo (2013:2). Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lain dalam melakukan aktivitasnya. Organisasi sebagai suatu sistem adalah sistem terbuka, dimana batas organisasi adalah lentur dan menganggap faktor lingkungan sebagai input. Organisasi selalu peka dan berupaya untuk selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada faktor lingkungan eksternal.

Sebuah organisasi atau perusahaan terdiri atas sekumpulan orang atau individu yang saling bekerja sama dalam sebuah sistem untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Dengan adanya kerja sama yang baik antara orang atau individu yang ada maka niscaya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya akan bisa tercapai. Namun jika kerja sama antara orang atau individu buruk maka yang terjadi adalah organisasi atau perusahaan tersebut akan kalah dalam era persingan dan akan hilang seiring dengan berjalannya waktu. Banyak sekali hal atau faktor yang dapat

mempengaruhi kerja sama antara orang atau individu yang ada salah satunya diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bisa dipahami sebagai lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi dari pegawai tersebut, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga waktu kerja yang ada akan digunakan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja mencakup hal-hal berikut yaitu, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak serta mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apa bila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja baru dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan pegawai tidak menggunakan waktu dengan tidak efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi setiap pegawai yang bisa membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik serta terdapat peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan begitu akan tercipta sebuah kondisi kerja yang mendukung lingkungan kerja dan hasil akhirnya

adalah terciptanya sebuah kinerja yang optimal dari setiap pegawai yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Peran sumber daya manusia sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting bagi keberhasilan dalam suatu institut karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja di kalangan karyawan, yang termaksud dalam faktor-faktor semangat kerja yaitu: hubungan antara pimpinan dan bawahan. suasana kerja.

PT. Sinar Galesong Mandiri yang beralamat di JL. Raja Eato No 14 A, Kel. Liluwo, Kec. Kota Selatan, Kota. Gorontalo adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran kendaraan bermotor khususnya kendaraan roda dua, perusahaan ini memiliki puluhan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian di dalam perusahaan tersebut pastinya terdapat masalah-masalah tentang lingkungan kerja karyawan. Dari hasil observasi yang telah penulis lakukan terdapat masalah tentang lingkungan kerja, masalahnya adalah sebagai berikut, kebisingan yang ada di kantor yang disebabkan dari getaran mekanis atau suara kendaraan yang ada di bengkel dalam dealer menyebabkan ketidak nyamanan para pegawai dan menyebabkan terganggunya konsentrasi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tidak

sesuai dengan yang di harapkan. Misalnya pegawai yang membutuhkan konsentrasi di saat mengetik pekerjaannya akan terganggu karena suara dari getaran mekanis, Sehingga menyebabkan kesalahan dalam pengetikan. Lingkungan kerja juga sangat berfungsi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja harus terasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat. Sehubungan dengan hal tersebut penulis mengangkat judul “Fungsi Lingkungan Kerja Fisik Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Gorontalo”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas terlihat suatu permasalahan namun agar penelitian ini terarah dalam mencapai sasaran seperti yang diharapkan, maka peneliti menganggap perlu memberikan batasan pada ruang lingkup penelitian. Penelitian ini difokuskan pada:

1. Fungsi lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
  - Warna
  - Kebersihan
  - Penerangan
  - Musik
  - Keamanan
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja
  - Hubungan pimpinan dan bawahan

- Suasana kerja

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks penelitian diatas maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana fungsi lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Bagaimana fungsi lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penulisan ini bisa dijadikan salah satu acuan atau kajian serta masukan atau informasi bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian sejenis. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai lingkungan kerja karyawan.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi atas hasil dari penelitian yang dilakukan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.