

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era bisnis modern saat ini, tentu banyak sekali perusahaan yang saling memperebutkan persaingan satu sama lain untuk upaya meningkatkan dan mengembangkan bisnis mereka. Maka dari itu, banyak perusahaan yang saling bersaing satu sama lain dalam peningkatan kualitas terhadap kepuasan pelanggan. Dalam meningkatkan kualitas terhadap kepuasan pelanggan, tiap perusahaan mengoptimalkan sumber daya yang ada seperti bahan baku yang berkualitas dan pastinya meningkatkan kualitas terhadap sumber daya manusia sehingga terciptalah suatu kualitas pelayanan konsumen yang baik.

Dalam segala usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan pasti memiliki tujuan untuk meningkatkan profit atau keuntungan yang didapat demi kelangsungan serta perkembangan suatu perusahaan tersebut. Segala upaya dan usaha yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut adalah menggunakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yakni ketenagakerjaan yang kompeten serta handal dalam bidangnya agar dapat tercipta sebuah sinergi dan semangat kerja yang membuat tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan yang bersaing dengan perusahaan yang lainnya tentu sangat memperhatikan hal tersebut. Di mana mereka harus memikirkan langkah – langkah perencanaan yang detail supaya tujuan dari perusahaan tersebut bisa diwujudkan secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan terdiri dari para karyawan sebagai sumber daya manusia yang termasuk sebuah aset yang utama dalam menjalankan operasional di dalam

suatu perusahaan. Maka dari itu harus adanya pengorganisasian sumber daya manusia secara maksimal supaya memberi pengaruh positif bagi perusahaan yaitu dengan cara mengimplementasikan ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).MSDM ialah sebuah ilmu dan cara bagaimana mengelola suatu peranan dan hubungan sumber daya yang dipunyai oleh tiap orang dengan efisien serta efektif untuk dimanfaatkan dengan maksimal agar tercapainya sebuah tujuan bersama karyawan, perusahaan, serta masyarakat semakin lebih maksimal. Dengan mengimplementasikan ilmu tersebut, SDM yang telah ada akan lebih terorganisir dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut secara lebih efisien dan efektif.

Untuk itu, demi mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat menerapkan berbagai hal untuk peningkatan semangat kerja karyawan nya yaitu pemberian reward, menerapkan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan membuat lingkungan kerja yang penuh dengan kenyamanan dan keamanan bagi karyawannya. Semua faktor tersebut harus diusahakan dengan maksimal oleh perusahaan supaya tujuan yang sudah terencana dapat tercapai dengan maksimal. Dengan perusahaan memaksimalkan faktor – faktor tersebut maka akan mendorong semangat kerja karyawan nya sehingga kinerja karyawan nya pun akan meningkat dan menghasilkan kualitas kerja yang bagus.

PT. Parama Global Inspira merupakan perusahaan distributor dari PT. Paragon Technology And Innovation yang mendistributorkan produk kosmetik dari brand yang terkemuka seperti Wardah, Make Over, Emina, Putri dan Perusahaan ini merupakan cabang ke-2 terbesar se-Indonesia yang lokasinya di Jalan Rungkut Industri III No. 26, Surabaya. Dalam dunia persaingan bisnis, semakin bersemangat

seorang karyawan saat bekerja maka hasil kerjanya akan baik yang akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan tersebut. Wursanto (2001:149) mendefinisikan bahwa, "Semangat kerja moral merupakan sebuah kondisi yang sangatlah erat hubungannya dengan aspek mental seorang individu. Maka semangat kerja ialah sebuah keadaan mental individu yang nantinya memunculkan semangat kerja kelompok (moral group) serta semangat kerja secara personal (moral individu). Semangat kerja kelompok yakni semangat atau kesediaan kerja dari masing-masing kelompok orang dengan bersamaan untuk mengeluarkan pikiran atau tenaganya untuk mewujudkan tujuan bersama. Sementara semangat kerja personal merupakan semangat atau kesediaan individu untuk mengeluarkan pemikiran ataupun tenaganya dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Hal tersebut penting bagi perusahaan untuk bertahan dalam persaingan di dalam dunia bisnis. Terdapat beberapa faktor yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya dalam bekerja seperti pemberian reward / penghargaan, penerapan K3 dan lingkungan kerja yang nyaman, aman serta kondusif.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis, didapat informasi permasalahan mengenai semangat kerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan tersebut muncul dalam diri karyawan nya dikarenakan beberapa hal dalam menjalankan tugasnya antara lain:

1.1 Pemberian reward atau penghargaan yang belum adil secara merata sehingga memicu kecemburuan sosial antar karyawan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut dalam pelaksanaan jobdesc yang diberikan kepadanya.

1.2 Kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia dan sosialisasi SOP dalam penggunaan alat K3 dalam perusahaan.

1.3 Lingkungan kerja di perusahaan yang kurang ada kenyamanan dan keamanan saat melakukan pekerjaan maka dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai di perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2016:64) penghargaan yaitu sebuah bentuk pemberian imbalan jasa pada seorang pekerja akan prestasi kerja yang dijalankan, baik berwujud non finansial ataupun finansial. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan nya, reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai wujud apresiasi dari kerja karyawan nya sangat berdampak positif untuk pegawai. Maka pegawai tersebut merasa dirinya dihargai oleh perusahaan yang menimbulkan rasa kepuasan tersendiri dalam diri karyawan tersebut. Di mana hal tersebut sangat berdampak positif bagi psikis karyawan nya dalam bekerja. Karyawan pun akan merasakan kebahagiaan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya sehingga target yang diberi pun dapat tercapai dengan baik.

Selain reward atau penghargaan yang diberikan perusahaan, faktor lain seperti K3 pun berperan terhadap semangat kerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Suma'mur (2001, 104), "Keselamatan kerja yakni serangkaian upaya dalam menumbuhkan situasi kerja yang tentram serta aman untuk para pekerja dalam melakukan pekerjaan di perusahaan yang terkait". Perusahaan harus menerapkan prosedur K3 yang baik demi kenyamanan dan keamanan karyawan nya sehingga karyawan pun merasa aman dalam bekerja. Keamanan dan kenyamanan tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja tanpa ada rasa

khawatir akan terjadi sebuah kecelakaan saat bekerja. Di samping itu, perusahaan harus menyediakan perlengkapan K3 di setiap sudut guna mempermudah tindakan darurat yang terjadi. Dengan perusahaan mengimplementasikan prosedur K3, maka perusahaan sudah memberikan jaminan K3 yang baik untuk karyawannya. Perusahaan dapat menyediakan peralatan penunjang K3 yaitu alat P3K, APAR, sepatu pelindung (safety shoes) dll.

Lingkungan kerja pun termasuk faktor yang krusial untuk mendorong semangat kerja seorang pegawai. Apabila lingkungan kerja kondusif serta nyaman, akan membuat para pekerja pun bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Nitisemito dalam Wibowo (2014) definisi lingkungan kerja ialah segala hal yang terdapat di sekeliling pekerja dan bisa berpengaruh pada seorang pekerja saat melaksanakan pekerjaan yang dibagikan. Lingkungan kerja pun dibagi ke dalam lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Di lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik yang nyaman akan memberikan dampak yang signifikan kepada semangat kerja karyawannya karena sebagian besar karyawannya mengharapkan lingkungan kerja aman dan nyaman serta mendukung dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti terdorong melaksanakan penelitian berjudul, **“Pengaruh Reward, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Parama Global Inspira”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu uraian latar belakang tentang pengaruh reward, K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira, maka rumusan masalah yang didapat yakni diantaranya:

1 Apakah reward memberi pengaruh pada semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira?

2 Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memberi pengaruh pada semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira?

3 Apakah lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira?

4 Apakah reward, K3 dan lingkungan kerja secara bersamaan memberi pengaruh pada semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari rumusan permasalahan diatas, sehingga dalam penelitian ini terdapat sejumlah tujuan yakni:

1 Untuk menganalisis pengaruh reward yang perusahaan berikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira.

2 Untuk menganalisis pengaruh dari Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira.

3 Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Parama Global Inspira.

4 Untuk menganalisis pengaruh reward, K3 dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penulisan dari penelitian Pengaruh Reward, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan akan memberi manfaat yakni antara lain:

A Manfaat Akademis

Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk menambahkan referensi bagi akademik dan mahasiswa lainnya sehingga dapat memberikan referensi tambahan dalam hal pengaruh reward, K3 dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di perusahaan.

B Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk bahan pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan khususnya terkait pengaruh reward, K3 dan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai serta bisa digunakan sebagai tambahan informasi untuk bahan penelitian selanjutnya.

C Manfaat Praktis

Diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk masukan bagi PT. Parama Global Inspira terkait pengaruh reward, K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dari seorang pekerja di sebuah perusahaan sehingga karyawan mampu bekerja lebih kompeten lagi dari hasil kinerja sebelumnya. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.