

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era sekarang ini perusahaan dituntut harus dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan harus mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan vital dalam aktivitas perusahaan, karena kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Untuk itu, setiap perusahaan wajib memperhatikan dan meningkatkan semangat karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak utama atas kelancaran perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan dan sebagai penentu maju mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Pada umumnya turunnya semangat kerja pegawai karena ketidakpuasan pegawai baik secara materi maupun non materil, beberapa upaya dari perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja menurut Nitisemito dalam Kusuma (2016:6), seperti gaji yang sesuai, memperhatikan kebutuhan rohani, suasana kerja yang santai, pemberian insentif, dan sebagainya.

Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias. Karyawan dengan semangat tinggi biasanya positif, optimistis, kooperatif, dan suportif terhadap tugasnya, Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada

pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi memiliki ciri-ciri bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dan juga dapat bekerja sama dengan tim.

Menurut Nitisemito (2016:6), semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kesalahan dapat dikurangi, ketidakhadiran dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, dan penurunan kinerja karyawan dapat ditekan.

Lingkungan kerja menurut Ahyari dalam Permatasari (2016), yaitu "Segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan." Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan dapat bekerja secara efektif. Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun, menuntut karyawan untuk mampu bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan. Pemberian insentif karyawan akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Insentif menurut Handoko dalam Kusuma (2016), yaitu "Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih

tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Dengan pemberian insentif diharapkan karyawan mampu berpartisipasi lebih tinggi terhadap perusahaan, karena pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi yang diraih oleh karyawan yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan.

PT. Shoetown Ligung Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang berdiri di Kabupaten Majalengka, Jawa Barat sebagai bagian dari Shoetown Group Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu partner terbaik dari brand sepatu terbesar yaitu Nike, yang fokus pada produk sepatu jadi.

Dari survey awal, didapat informasi dari Edi Susanto selaku HR Manager PT. Shoetown Ligung Indonesia, permasalahan yang sering timbul yaitu ketidakhadiran, dan keterlambatan. Berikut data kehadiran karyawan bagian *general service* (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka :

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Karyawan Periode Februari sampai Juni 2022 Di PT**  
**Shoetown Ligung Indonesia Majalengka**

Bulan	Keterangan (dalam persentase (%))			
	Hadir	Terlambat	Cuti	Absen
Februari	86%	2%	8%	4%
Maret	82%	6%	10%	2%
April	78%	9%	6%	7%
Mei	85%	5%	7%	3%
Juni	91%	3%	4%	2%

Sumber : PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka

Hasil data absensi karyawan bagian *general service* (GS) dari bulan Februari hingga Juni 2022 diatas menunjukkan semangat kerja karyawan yang belum

mencapai tahap optimal, dapat dilihat dari data tersebut hanya di bulan Juni yang persentase kehadiran diatas 90%, sedangkan di bulan lainnya kehadiran masih dibawah 90%, bahkan pada bulan April terjadi persentase kehadiran terendah dalam periode semester pertama tahun 2022. Pihak perusahaan telah memberikan insentif untuk kehadiran, misalnya jika dalam kurun waktu 1 bulan tidak terjadi keterlambatan dan selalu hadir kecuali cuti, maka karyawan akan diberikan insentif yang berlaku kelipatan setiap bulannya, namun jika terlambat atau tidak hadir dikemudian hari, sistem penilaiannya akan kembali ke nol, dan setiap level atau jabatan itu berbeda jumlah insentifnya. Kemudian untuk mencegah perpindahan karyawan yaitu dengan diberikannya tunjangan masa kerja, lalu terdapat tunjangan transportasi yang akan diberikan apabila karyawan masuk kerja.

Berarti sampai saat ini belum dapat diketahui secara pasti apakah lingkungan kerja dan insentif dapat memelihara semangat kerja karyawan bagian *General Service* (GS) PT Shoetown Ligung Indonesia. Oleh karena itu, perlu dianalisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian general service (GS) PT Shoetown Ligung Indonesia.

Dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA (Kasus pada karyawan bagian General Service (GS) PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sebagaimana dalam masalah pokok tentang pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan Bagian General Service (GS) di PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka;
2. Bagaimana Insentif Karyawan Bagian General Service (GS) di PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka;
3. Bagaimana Semangat Kerja Karyawan Bagian General Service (GS) di PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka;
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Isentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian General Service (GS) di PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan Kerja Karyawan Bagian General Service (GS) di PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka;
2. Insentif Karyawan Bagian General Service (GS) di PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka;
3. Semangat Kerja Karyawan Bagian General Service (GS) di PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka;

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian General Service (GS) di PT Shoetown Ligung Indonesia Majalengka.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pemahaman dibidang yang diteliti.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

- c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

- d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, Khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan Akademi.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di PT. Shoetown Ligung Indonesia yang berlokasi di Jalan Lanud Sukani Gandawesi, Desa Buntu, Kecamatan Ligung, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45456.

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan, terhitung mulai dari bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Desember 2022, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian pada tabel berikut: