

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Agar suatu bisnis dapat mencapai kesuksesan berkelanjutan, sumber daya manusia yang baik adalah yang dapat dikelola secara seimbang dan efektif. Agar sumber daya manusia berjalan dengan baik maka diperlukan peranan tenaga kerja yang berpengetahuan dan ketrampilan yang tinggi dan tidak lupa juga cara mengelolah perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Tetapi setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda tergantung terhadap semangat para karyawan yang bisa dilihat dari absensi kehadiran, kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya (Siagian, 2010).

Semangat kerja adalah suatu kondisi kerja yang dilandasi dengan pembelajaran, semangat dalam menyelesaikan tugas dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan efektif (Busro, 2018). Sedangkan menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja merupakan kemahiran seseorang maupun berkelompok untuk bekerja lebih rajin dan sesuai dalam melaksanakan suatu tujuan bersama. Jadi dengan adanya semangat kerja karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kemampuan suatu organisasi untuk berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada semangat kerja karyawannya. Semangat kerja yang rendah di kalangan karyawan akan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan di bawah standar, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, ruang kerja fisik, komunikasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan semuanya diperlukan untuk menjaga semangat kerja karyawan. Empat faktor yang mempengaruhi semangat kerja diteliti dalam penelitian ini. Pemimpin memiliki kekuatan untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan di tempat kerja (Zakani et al. 2021).

Menurut Kartono (2014), Kepemimpinan adalah suatu sifat pemimpin, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian dalam hal ini dapat membantu mereka saat berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2015), Kepemimpinan merupakan sistem pemimpin untuk mempengaruhi

bawahannya, untuk bekerja secara konsisten agar mencapai suatu tujuan organisasi. Pemimpin haruslah mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan meningkatkan kinerjanya (Damanik, 2017). Pengaruh kepemimpinan sudah banyak ahli yang menyelidiki dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kepemimpinan berdampak baik terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2019) dan Mursalin (2019), penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zakani et al. (2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang tidak kalah penting mempengaruhi semangat kerja adalah budaya organisasi (Himawan, 2020). Budaya organisasi adalah mengacu pada nilai-nilai, prinsip, ritual, dan mitos yang diikuti oleh setiap organisasi, yang mempengaruhi kinerja masing-masing individu serta kelompok didalamnya (Marwansyah, 2017). Sedangkan menurut Ernawan (2011), Budaya organisasi adalah mengacu pada perkiraan dan juga dibentuk oleh kelompok tertentu ketika mereka menyesuaikan diri antara masalah internal dan eksternal dengan cukup baik setelah itu diajarkan kepada karyawan baru dengan benar dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi membentuk antara syistem dan makna yang dapat membedakan suau perusahaan dengan perusahaan yang lain didalam suatu organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015). Budaya organisasi bisa juga diartikan sebagai norma yang berisi dari suatu keyakinan, sikap, aturan, dan pola pikir orang dalam suatu organisasi diperusahaan, budaya organiasi sangat mempunyai pengaruh yang positif karena dengan adanya budaya organisasi didalam perusahaan menjadikan identitas dari organisasi tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Yapentra & Novita (2022) dan Sudana & Sugianingrat (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Himawan (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Selain budaya organisasi, komunikasi juga mempengaruhi semangat kerja karyawan (Sugara et al. 2020).

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, konsep dan pemahaman dari satu orang ke orang lain agar dapat ditafsirkan sesuai dengan tujuannya (Wibowo, 2014). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015), pengertian komunikasi merupakan proses penyampaian serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Komunikasi sangat penting karena komunikasi atasan dengan bawahan tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi *miss communication*, jika terjadi maka akan menghambat berjalannya suatu pekerjaan sehingga komunikasi akan berdampak menurun untuk bekerja secara efektif. Jadi setiap karyawan harus mempunyai komunikasi yang baik dengan itu karyawan akan mempermudah dalam pekerjaan dan akan merasa senang dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al. (2022) dan Sugara et al. (2020), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang (2019), menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Selain faktor komunikasi, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja fisik (Sugara et al. 2020) . Menurut Sedamaryanti (2009), Lingkungan kerja fisik merupakan semua peralatan serta bahan yang ditemukan di lingkungan sekitarnya dimana karyawan bekerja menggunakan metode mereka sendiri dan praktis kerja yang sesuai, baik secara mandiri atau sebagai tim. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu benda yang ada dikeliling karyawan yang dapat mempengaruhi karyawannya misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito, 2012). Lingkungan kerja fisik juga merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan yang bersih juga akan membawa rasa kenyamanan yang akan berpengaruh terhadap pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mursalin (2019) dan Sugara et al. (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Basa et al. (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto adalah suatu perusahaan digital marketing yang fokus pada pemasaran produk *via digital platform*. PT Nusaindo Intermedia didirikan oleh Awaludin Nur Rofiq pada tahun 2016. beberapa platform yang digunakan saat ini seperti *meta ads, tiktok ads, google ads, marketplace, tiktokshop*, sosial media. Produk yang dikembangkan dalam pemasaran berbagai *brand* milik perusahaan sendiri seperti Tetulung Binahong Series, Tetulung Vitacream Series. Selama perjalanannya banyak rintangan yang harus dilalui Nusaindo Intermedia untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis online, sempat naik turun tidak menjadikan PT. Nusaindo Intermedia menyerah, bahkan dimasa-masa sulit seperti pandemi masih tetap berjuang mempertahankan eksistensi produknya di tengah pasar. Hingga sampai saat ini Nusaindo Intermedia tetap bertahan dengan jumlah 112 staf yang menyebar pada setiap divisi.

Berikut data terkait permasalahan semangat kerja di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Berikut data absensi karyawan:

Tabel 1.  
Absensi Karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto  
Tahun 2022-2023

No	Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
1	Agustus	2022	80	21	15	0,89%
2	September	2022	80	26	8	0,38%
3	Oktober	2022	80	25	28	1,4%
4	November	2022	96	27	18	0,69%
5	Desember	2022	100	25	32	1,28%
6	Januari	2023	110	21	25	1,08%
7	Februari	2023	110	22	35	1,45%
8	Maret	2023	110	26	20	0,69%
9	April	2023	110	24	15	0,57%
10	Mei	2023	110	25	29	1,05%
11	Juni	2023	112	25	25	0,89%
12	Juli	2023	112	24	30	1,12%
13	Agustus	2023	112	25	16	0,57%

Sumber : HRD. PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja belum optimal. Hal ini dapat diukur dari absensi yang menunjukkan jumlah ketidakhadiran karyawan yang masih naik turun, sedangkan yang diharapkan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto tingkat absensi 0%. Tingkat absensi bisa menjadi indikator semangat kerja yang didukung oleh pendapat Busro (2018). Perusahaan harus lebih mendorong semangat kerja karyawan dengan mengetahui faktor faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk membahas permasalahan ini dan melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto**”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada tabel 1 ditemukannya semangat kerja yang tidak maksimal dari karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang belum sesuai harapan yaitu 0 %. Selain itu ditemukan pula adanya *research gap* maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto ?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah yang digunakan untuk menghindari perluasan pada topik masalah, supaya penelitian ini lebih terarah dan juga untuk memudahkan dalam pemahaman guna mencapai tujuan penelitian, sehingga peneliti membatasi pada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan

lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT Nusaindo Intermedia Purwokerto. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2023.

#### **D. Tujuan Penelitian**

##### 1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

##### 2. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Nusaindo Intermedia Purwokerto.

b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT Nusaindo Intermedia Purwokerto.

c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT Nusaindo Intermedia Purwokerto.

d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Nusaindo Intermedia Purwokerto.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan serta menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat secara praktis

###### a. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik teori maupun praktek terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

###### b. Bagi perusahaan

Dapat bermanfaat sebagai dasar dalam perbaikan maupun peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan dapat dipergunakan sebagai acuan dalam penyusunan langkah langkah yang strategis guna meningkatkan semangat kerja karyawan PT Nusindo Intermedia serta menambah wawasan dan pengalaman.

c. Bagi fakultas

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir dalam menganalisis masalah masalah Sumber Daya Manusia serta menerapkan teori teori yang diperoleh dalam bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.