

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Permasalahan

Pengelolaan industri dewasa ini memberikan tantangan yang lebih besar dibandingkan waktu sebelumnya. Para manajer puncak dihadapkan pada arus masalah yang terus menerus timbul, baik dari krisis moneter, persaingan antar perusahaan dalam meraih pelanggan, kemajuan teknologi, tuntutan dari *customer*, kekurangan modal, ketidakpuasan karyawan hingga penurunan produktivitas kerja.

Kemampuan perusahaan untuk melinat di masa yang akan datang akan menunjang keberhasilan tersebut mencapai tujuannya. Kemampuan tersebut ditunjang oleh faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan tempat bekerja. Dari segi internal perusahaan para karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan, sumber daya manusia yang digunakan, hingga sistem manajemen yang berlaku agar perusahaan tersebut mampu bersaing di masa yang akan datang. Selain itu dari segi eksternal perusahaan, lingkungan bisnis global, dibuka jalur perdagangan bebas juga memacu para manajer puncak untuk mempertahankan perusahaan agar dapat bersaing di dunia perdagangan.

Kualifikasi akan nilai stabilitas penting artinya bagi perusahaan karena menciptakan perilaku kerja yang harmonis. Di samping itu membangun komitmen karyawan pada perusahaan, menekankan konflik, memperkecil tingkat keluarnya karyawan bahkan bermanfaat meningkatkan kinerja perusahaan. Konsep tersebut,

membawa keuntungan potensial menyangkut sifat positif karyawan dalam bekerja, berdampak pada kepuasan kerja, mewujudkan komitmen perusahaan, *team spirit* yang besar, mewujudkan *job performance* yang lebih baik, menekankan absensi ataupun *turnover* bahkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Hal ini dilakukan oleh PT AJBS Swalayan Surabaya yang merupakan perusahaan yang awalnya bergerak di bidang penjualan perkakas-perkakas dan alat-alat teknik untuk memperbaiki barang. Namun pada 1996, mengubah konsep usaha menjadi swalayan dengan tawaran yang diberikan kepada pelanggan berupa layanan total. Hal ini ditunjukkan dengan kenyamanan suasana belanja dan layanan yang baik oleh karyawan *Customer Service*. Kesuksesan perusahaan tersebut lebih lanjut dikemukakan oleh pimpinan perusahaan sebagai “kesadaran sentral yang kuat”. Pernyataan tersebut disebabkan karena budaya perusahaan yang menjadi pusat dalam menjalankan bisnisnya. Dalam menanamkan usaha untuk membentuk budaya perusahaan, AJBS Swalayan Surabaya melakukan briefing pagi yaitu seminggu 2 kali.

Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja di kalangan karyawan. Hal ini diungkapkan oleh Narver and Slater (1990, 54, 20-35), konsepsi ini dipandang sebagai sebuah budaya organisasi yang paling efektif untuk menciptakan sebuah lingkungan dan kebiasaan serta perilaku

karyawan dalam meningkatkan semangat kerja, yang diperlukan untuk menghasilkan nilai superior bagi pelanggan dan karena itu dapat menghasilkan kinerja yang superior dalam jangka panjang.

Berdasarkan dengan fenomena tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yaitu “Hubungan yang signifikan budaya perusahaan terhadap semangat kerja karyawan pada AJBS Swalayan di Surabaya”. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan AJBS Swalayan maka AJBS Swalayan dapat memberikan kualitas dan nilai pelayanan yang optimal kepada para konsumen sehingga dapat memuaskan para tamu dan memperoleh profit yang tinggi.

## **1.2. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini terdapat pembatasan masalah agar penelitian ini menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab secara efektif dan efisien. Adapun batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan AJBS Swalayan di Surabaya yang berusia 26 tahun dan mempunyai masa kerja 2 tahun.
2. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linear sederhana supaya tahu tentang hubungan dan seberapa besar pengaruh antara budaya perusahaan dengan semangat kerja karyawan di AJBS Swalayan Surabaya.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

“Apakah ada hubungan antara persepsi tentang budaya perusahaan dengan semangat kerja karyawan pada AJBS Swalayan di Surabaya?”

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran dan membuktikan bahwa:

“Untuk mengetahui apakah persepsi tentang budaya perusahaan berhubungan secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada AJBS Swalayan di Surabaya.”

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis maupun teoritis. Adapun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Bagi manajemen perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran kepada manajemen perusahaan atau perusahaan yang terkait mengenai budaya perusahaan dan semangat kerja karyawan.
2. Mengetahui hubungan antara budaya perusahaan dengan semangat kerja karyawan bagi perusahaan yang diteliti sejenis untuk dapat lebih mengenal dan lebih mengerti cara untuk meningkatkan semangat kerja, untuk selanjutnya dapat lebih tepat merencanakan strategi guna meningkatkan

semangat kerja karyawan, manajemen akan lebih mudah memberikan saran ataupun petunjuk-petunjuk lainnya sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dikembangkan lebih baik.

Adapun manfaat teoritis adalah sebagai berikut: Hasil penelitian akan dapat memberi manfaat bagi peneliti karena dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian yang akan datang mengenai masalah budaya perusahaan dan semangat kerja, maupun faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kedua variabel yang diteliti.