

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi maka akan semakin baik hasil yang akan dicapai, demikian pula sebaliknya. Suatu organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif akan menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut (Madjidu et al., 2022). Tujuan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah untuk memaksimalkan nilai dari sebuah organisasi (Lugiatno, 2006). Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama karena segala aktifitas organisasi tidak lepas dari peran manusia. Oleh karena itu karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan (Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa et al., 2021)

Karyawan merupakan sumber daya penting bagi berjalannya sebuah organisasi, karena seorang karyawan memiliki kreativitas, bakat dan tenaga yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan (Mukti et al., 2018). Selain itu karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan karena dalam diri karyawan terdapat pola perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan sebaik mungkin agar tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai (Rizky Anshary, 2019).

Faktor penting lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan adanya suatu upaya dari karyawan yang berada dalam organisasi tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat memajukan organisasi tersebut dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan terhadap organisasi tersebut (Chandra, 2018). Namun setiap karyawan dalam sebuah organisasi mempunyai kinerja yang berbeda – beda, hal itu tergantung kepada semangat kerja dan

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kegairahan kerja yang ada pada dalam diri setiap karyawan itu sendiri. Semangat kerja dapat dikatakan sebagai perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih giat dengan meminimalisir kekeliruan dalam bekerja, bertanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Jika setiap karyawan mempunyai semangat kerja tinggi, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat dan setiap karyawan akan mempunyai kesenangan terhadap pekerjaannya (Nitisemito, 2014). Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan membutuhkan semangat kerja yang tinggi. Sedangkan kepala pimpinan bertugas mendorong semangat kerja karyawan (Fahrul Rozi, 2021).

Semangat kerja masih menjadi permasalahan yang begitu penting bagi perusahaan, hal ini diketahui dengan beberapa penelitian tentang semangat kerja di berbagai industri. Penelitian pertama mengenai semangat kerja dilakukan di Amerika oleh Baehr & Renck (1958) pada pusat hubungan industrial. Semangat kerja karyawan kadang dianggap tidak penting oleh pemimpin perusahaan, padahal semangat kerja merupakan bagian penting yang harus ada di dalam diri karyawan (Tafsir, 2021).

Salah satu cara untuk mengetahui semangat kerja karyawan dapat diketahui dari daftar ketidakhadiran karyawan dan data produksi perusahaan (Alex S. Nitisemito, 2014) Mengingat pentingnya semangat kerja maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan semangat kerja karyawannya dengan demikian para karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh antusias dan disiplin (Tafsir et al., 2021). Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, dan akan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dan berpartisipasi aktif dalam setiap pekerjaannya. Sedangkan semangat kerja rendah dapat ditandai dengan keterlambatan, ketidakhadiran, kegelisahan, dan menurunnya hasil kerja karyawan (Nugraha, 2020).

Penelitian mengenai semangat kerja diteliti di beberapa negara dan beberapa sektor yaitu penelitian yang dilakukan oleh Devi & Kannadhasan (2020) dan Verma & Kesari (2020) pada industri manufaktur di India. Industri pendidikan oleh Ngambi (2011) di Africa dan Osaruchi (2021) di Nigeria. Industri pelayanan publik

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

oleh Omar (2020) di Afrika Selatan. Industri Pariwisata oleh Pendharkar (2020) di Irlandia.

Penelitian mengenai semangat kerja juga dilakukan di beberapa industri di Indonesia yaitu industri manufaktur oleh D. Chandra (2018) di Surabaya dan Pasaribu (2015) di Pekanbaru. Lalu industri perbankan oleh Sudana & Sugianingrat (2021) di Bali dan Tarlis (2017) di Aceh. Selanjutnya industri kesehatan Santika & Antari (2020) di Denpasar. Industri pertanian oleh Kusuma Merta (2021) di Bengkulu dan Sunaryo (2018) di Medan. Industri otomotif dan transportasi oleh Rindam (2021) di Selayar dan Utamajaya & Sriathi (2015) di Gianyar. Dan industri pariwisata oleh Masharyono (2015) di Bandung.

Industri manufaktur saat ini menjadi sektor ekonomi paling besar dan mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Di Indonesia perusahaan manufaktur merupakan sektor yang memiliki peran paling penting di dalam perekonomian Indonesia pada aspek pendapatan, lapangan pekerjaan, dan peluang usaha. Berdasarkan data badan pusat statistik direktori industri manufaktur pada tahun 2021 terdapat 29 ribu usaha manufaktur skala menengah dan besar yang ada di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2021). Dengan banyaknya perusahaan manufaktur yang tersebar di Indonesia menyebabkan persaingan usaha semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan berlomba lomba untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan semangat kerja dengan cara mengkondisikan agar karyawan tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja (Sugara et al., 2020).

CV. Cipta Sinergi Manufacturing merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur yang memproduksi perlengkapan konstruksi, perangkat keras, pipa, dan peralatan persediaan pemanas. Permasalahan mengenai semangat kerja juga terjadi pada CV. Cipta Sinergi Manufacturing dimana hal ini ditunjukkan dengan ketidakhadiran karyawan yang mengalami penurunan dan data produksi yang mengalami fluktuatif. Menurut Nitisemito (2014) menyebutkan ada beberapa indikator penting untuk menunjukkan tingkat semangat kerja karyawan yaitu tingkat produktivitas, *Labour turn over*, berkurangnya kegelisahan dan tingkat absensi. Salah satu indikator semangat kerja salah satunya yaitu tingkat absensi

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan. Berikut merupakan data ketidakhadiran karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing periode 2018 – 2021.

TABEL 1. 1
DATA ABSENSI KARYAWAN CV CIPTA SINERGI MANUFACTURING
PERIODE 2018 - 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Jam kerja/ Tahun	Jumlah Ketidakhadiran (jam)	Persentase (%)
2018	35	60.996	1629	2,67%
2019	35	60.860	1735	2.85%
2020	35	59.806	1268	2.12%
2021	35	60.895	1724	2.83%

Sumber: Laporan Tahunan CV. Cipta Sinergi Manufacturing tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing pada tahun 2018 karyawan yang tidak hadir sebanyak 2,67 % lalu mengalami peningkatan di tahun 2019 sebesar 2,85% akan tetapi mengalami penurunan pada tahun 2020 yaitu sebesar 2,12% dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan yang cukup tinggi yaitu sebesar 2,83%. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa data absensi karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing mengalami fluktuatif di setiap tahunnya walaupun tidak terlalu signifikan dan tingkat absensi tertinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu sebanyak 2,85%.

Adapula faktor lain yang menjadi indikator penting untuk menunjukkan tingkat semangat kerja karyawan yaitu tingkat produktivitas. Berikut merupakan data tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing periode 2017 – 2021.

TABEL 1. 2
DATA HASIL PRODUKSI TAHUN 2017-2020

Tahun	Hasil Produksi
2017	6181
2018	5407
2019	6561
2020	5101
2021	6201

Sumber: Laporan Tahunan CV. Cipta Sinergi Manufacturing tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa proses produksi mengalami naik turun atau fluktuatif di setiap tahunnya. Pada tahun 2017 persentase produk yang dihasilkan mencapai 99% lalu mengalami penurunan yang cukup signifikan di

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tahun 2018 yaitu sebesar hanya memproduksi 87%. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan yang tinggi yaitu sebesar 100% produk yang dihasilkan lalu mengalami penurunan sangat drastis di tahun 2020 yang hanya menghasilkan 82% produk dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu sebesar 100%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa produksi terendah terdapat pada tahun 2020 yaitu perusahaan hanya mampu memproduksi 5101 produk atau 82% sedangkan produksi tertinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu perusahaan mampu memproduksi sebanyak 6561 produk atau lebih dari 100%.

Faktor lain yang menjadi indikator untuk menunjukkan tingkat semangat kerja karyawan yaitu *Labour turn over*. Berikut merupakan data tingkat *turnover* karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing periode 2019 – 2021.

TABEL 1.3
DATA TURNOVER KARYAWAN CV. CIPTA SINERGI
MANUFACTURING TAHUN 2019 – 2021

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan <i>resign</i>	Persentase (%)
2019	35	5	14
2020	35	3	8
2021	35	6	17

Sumber: Laporan Tahunan CV. Cipta Sinergi Manufacturing tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat turnover karyawan Cv. Cipta Sinergi Manufacturing mengalami fluktuatif dari tahun ke tahun. Besarnya *Labour Turnover* dapat dihitung dengan rumus. Hasibuan (2012:64) menyebutkan bahwa persentase *turnover* karyawan dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan diterima} - \text{Jumlah karyawan keluar}}{1/2 (\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan rumus *turnover* dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan yang resign sebesar 5 karyawan atau 14%, lalu mengalami penurunan pada tahun 2020 yang berjumlah 3 karyawan resign atau 8% dan angka tertinggi dialami pada tahun 2021 yang berjumlah 6 karyawan atau 17%.

Grand Theory yang digunakan yaitu *Organizational Behavior* dari Robbins & Timoty A (2015). Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam organisasi untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektifitas organisasi (Robbins, 2015). Salah satu fungsi dari perilaku organisasi menurut Robbins (2015) yaitu fungsi individu dimana pada faktor individu terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya *Attitude and job satisfaction, emotion and mood, personality and values, perception and decision making, motivation, dan motivation from concept to application*. *Attitude and job satisfaction* membahas mengenai sikap dan kepuasan kerja dimana kepuasan kerja berbanding lurus dengan semangat kerja, karyawan yang memiliki perilaku yang negatif merupakan ciri – ciri ketidakpuasan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan mengalami penurunan (Upadhyay, 2012).

Semangat kerja yang terdapat dalam diri karyawan dapat menentukan karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu (Nadzifah, 2020). Maka sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan semangat kerja dari setiap karyawan yang mereka miliki sehingga pengawasan semangat kerja di anggap menjadi tanggung jawab bagi atasan yang bersifat wajib dan berkelanjutan (Tarwiyah & Budiani, 2019). Sugara, (2020) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Faktor tersebut diantaranya proses komunikasi, pemberian motivasi serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan pada saat ia bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, baik secara fisik maupun non - fisik (Sugara, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Abida (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap semangat kerja karena lingkungan kerja sosial yang efektif dan positif akan menciptakan lingkungan kekeluargaan terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada dasarnya semangat kerja merupakan keadaan yang timbul dari diri seseorang yang dapat menimbulkan seseorang melakukan pekerjaannya dalam suasana senang dan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan orang – orang yang berada di dalam lingkungan tersebut. Maka dari itu lingkungan kerja harus dikelola sebaik mungkin

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sehingga karyawan merasa betah, senang, dan lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menciptakan suasana kerja antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan sehingga dapat menghambat semangat kerja karyawan (Syafriadi, 2020).

Survei terbaru dari ratusan tempat kerja dan lebih dari 200.000 responden menunjukkan hubungan sosial antara rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan berkaitan dengan kepuasan kerja dan hubungan sosial yang positif juga diasumsikan dengan stress dan keinginan untuk keluar lebih rendah (Robbins 2015). Dalam melakukan sebuah pekerjaan, faktor lingkungan kerja sosial memegang peran penting karena lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga organisasi harus mampu mengelola dan menjaga faktor lingkungan yang kondusif dan nyaman (Kusuma Merta, 2021).

Kenyamanan yang dirasakan karyawan pada lingkungan kerja sosial setidaknya membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan membutuhkan lingkungan kerja sosial yang harmonis. Jika karyawan dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kurang baik maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi gairah semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Chandra, 2018).

Lingkungan kerja sosial dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan maupun dengan atasan. Lingkungan kerja sosial yang kondusif menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam sistem pengelolaan manajemen organisasi (Santika & Antari, 2020). Karena tugas yang diberikan kepada karyawan akan cepat terselesaikan apabila tercipta suatu lingkungan yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2021 dengan ketua departemen sumber daya manusia CV. Cipta Sinergi Manufacturing menjelaskan bahwa kesenjangan hubungan antara sesama rekan kerja dikarenakan perbedaan masa kerja, hal tersebut menyebabkan karyawan lebih fokus bersosialisasi dengan karyawan yang masa kerjanya sama oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja sosial yang baik dengan cara perusahaan rutin melakukan kegiatan family gathering ataupun

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

touring setahun sekali yang biasa dilakukan di bulan September atau Oktober tergantung kesepakatan antara karyawan dan atasan, kegiatan tersebut dilakukan perusahaan untuk mempererat komunikasi, mengurangi rasa canggung ketika berbicara dengan karyawan yang lebih senior, sehingga hubungan kerja baik antar sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan dapat berjalan dengan baik pula.

Selain lingkungan kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu budaya organisasi, Barry Phegan (2013) dalam artikel nya yang berjudul “*The Benefit Of A Good Organization Culture*” menyebutkan bahwa “karena budaya perusahaan mempengaruhi segala sesuatu dan setiap orang, budaya perusahaan yang berkembang dengan baik akan menciptakan perubahan yang positif pada organisasi, yang diantaranya semangat kerja” Budaya organisasi itu sendiri merupakan identitas dari suatu perusahaan dan hal yang membedakan antara perusahaan satu dengan yang lainnya (Sunaryo, 2018). Apabila pandangan karyawan terhadap budaya dalam organisasi positif, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila pandangan karyawan kepada budaya organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins, 2013).

Robbins (2015) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan secara individu. Hal tersebut dilihat dari pandangan karyawan yang memandang bahwa budaya organisasi sudah positif maka karyawan akan memandang pekerjaannya menyenangkan dan cenderung memiliki semangat kerja yang baik. Semangat kerja yang tinggi merupakan indikator efektifitas manajemen yang membuktikan bahwa budaya organisasi dikelola dengan baik (Sunaryo, 2018). Karyawan yang memiliki semangat kerja yang relatif rendah akan sulit mencapai hasil yang maksimal. Karyawan tersebut akan cenderung mudah menyerah dan kesulitan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. Sebaliknya jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan cenderung lebih aktif dan berfikir untuk menangani masalah yang dihadapi (Nadzifah, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua departemen sumber daya manusia CV. Cipta Sinergi Manufacturing menyebutkan bahwa budaya organisasi dari perusahaan dapat melihat seberapa besar semangat kerja yang dimiliki karyawan.

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Salah satunya dapat dilihat dari seberapa sering karyawan tidak masuk kerja maupun telat saat masuk kerja. Tingkat absensi karyawan di CV. Cipta Sinergi Manufacturing mengalami fluktuatif setiap tahunnya, akan tetapi yang menjadi sorotan adalah tingkat absensi karyawan setiap tahunnya melebihi standar yang berlaku di perusahaan yaitu sebesar 2% pada setiap tahunnya. Pandangan karyawan terhadap budaya berpengaruh pada organisasi.

Perilaku karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi. Karyawan yang merasa puas dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki semangat kerja yang baik. Apabila pandangan karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan karyawan akan cenderung memiliki semangat kerja yang baik. Sebaliknya apabila pandangan karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins, 2013).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi Lingkungan Kerja Sosial di CV. Cipta Sinergi Manufacturing
2. Bagaimana gambaran Budaya Organisasi di CV. Cipta Sinergi Manufacturing
3. Bagaimana tingkat Semangat Kerja karyawan di CV. Cipta Sinergi Manufacturing
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Semangat Kerja di CV. Cipta Sinergi Manufacturing
5. Adakah pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja di CV. Cipta Sinergi Manufacturing

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

Renaldi Putra Setiawan, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. CIPTA SINERGI MANUFACTURING DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Kondisi Lingkungan Kerja Sosial di CV. Cipta Sinergi Manufacturing
2. Gambaran Budaya Organisasi di CV. Cipta Sinergi Manufacturing
3. Tingkat Semangat Kerja Karyawan CV. Cipta Sinergi Manufacturing
4. Pengaruh Lingkungan kerja sosial Terhadap Semangat Kerja di CV. Cipta Sinergi Manufacturing
5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja di CV. Cipta Sinergi Manufacturing

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, hasil penelitian diharapkan mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberi sumbangan dalam aspek teoritis yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode - metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya CV. Cipta Sinergi Manufacturing dalam memperhatikan lingkungan kerja sosial dan budaya organisasi untuk meningkatkan semangat kerja.