

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang, harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material, mesin, dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bertahan dan berkembang perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil.

Dalam perusahaan besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki kemampuan, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan, apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Motivasi kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja didalam perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Maka dari itu karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan daya kerja terhadap kinerja karyawan, karna motivasi itu sendiri bermanfaat untuk kelangsungan dan semangat kerja setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Motivasi atau dorongan sangat menentukan bagi tercapainya tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan didalam perusahaan. Menurut Wulantika (2012) motivasi kerja merupakan penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan pekerjaan akan terselesaikan dengan sebaik – baiknya. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja. Menurut Gardjito dkk. (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan yang cukup besar mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi semangat tidaknya karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor–faktor lingkungan kerja fisik menurut adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Sedangkan menurut George R. Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Apabila lingkungan kerja sesuai yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa senang dan puas dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat. Kondisi fisik perusahaan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan seperti halnya kondisi tempat

kerja yang tidak tertata dengan rapih serta sirkulasi udara atau pertukaran udara yang kurang begitu baik serta ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman. karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman.

Selain lingkungan kerja, dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Anoraga (2001), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000). Menurut Wahyuni (2005) Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah pula, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasinya akan terbatas hanya pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu atau karyawan akan berpartisipasi dengan antusias dan penuh komitmen. Menurut Nitisemito (2002) “suatu kantor yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, akan lebih cepat dapat menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan”. Semangat kerja yang

tinggi di kalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kondisi seperti itu dapat menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang sangat besar sehingga menjaga kelangsungan hidup usahanya. Semangat kerja membuat tugas yang diperintahkan oleh pimpinan cepat dengan mudah terselesaikan dan hasilnya pun lebih maksimal karena karyawan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Anoraga (2001), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan.

PT Akui Bird Nest Indonesia terletak di wilayah kabupaten Jombang tepatnya Jl. Singo Joyo, RT.004/RW.002, Tembelang, Kec. Tembelang.

Perusahaan ini bergerak di bidang industri sarang walet. Tahun 2018 menjadi awal didirikannya perusahaan tersebut. PT Akui Bird Nest Indonesia menghadirkan produk sarang burung walet siap konsumsi kualitas terbaik. Nasional, maupun internasional.

Pada PT Akui Bird Nest Indonesia Indonesia produksi sarang burung walet melalui beberapa proses yaitu, Sarang burung walet yang masih kotor dan banyak bulunya, kemudian diproses melalui pembersihan untuk menghilangkan kotoran fisik, sarang burung walet di bersihkan dengan air yang mengalir yang juga membantu melembutkan sarang untuk proses selanjutnya. Pada saat proses membersihkan bulu membutuhkan ketelitian dan kesabaran untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Sarang burung walet yang sudah di bersihkan menjadi barang setengah jadi dan belum siap di jual sehingga harus melalui proses moulding terlebih dahulu. Selanjutnya masuk ke proses moulding untuk membenahi sarang burung walet yang bentuknya belum sempurna. Jika selesai baru sarang burung walet siap untuk di kemas dan di pasarkan.



Barang awal dating



Barang setelah proses pembersihan (setengah jadi)



Barang siap di jual

Gambar 1.1 Proses Produksi

Pada PT. Akui Bird Nest diterapkan sistem kerja borongan yaitu berdasarkan target setiap harinya, tetapi karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan sehingga hasil yang diperoleh mengalami penurunan.

Terdapat penurunan semangat dalam bekerja pada karyawan, hal ini terlihat dari kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, seperti sering tidak masuk bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data absensi karyawan PT. Akui Bird Nest Indonesia

No.	Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Juni	15	13	20	102
2	Juli	17	20	24	102
3	Agustus	20	28	30	102

Sumber : PT. Akui Bird Nest Indonesia, 2022

Berdasarkan di atas, dapat dipahami bahwa semangat kerja karyawan menurun karena adanya alasan tidak masuk bekerja tanpa adanya keterangan yang jelas sehingga memberikan dampak pada produktivitas kinerja yang kurang maksimal dan rata-rata tiap bulannya mengalami penurunan.

Permasalahan menurunnya semangat kerja diduga disebabkan lingkungan kerja karyawan PT. Akui Bird Nest Indonesia yaitu Kemudian ruangan yang sempit dengan jumlah karyawan yang banyak membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Adanya sistem kerja shift juga mempengaruhi semangat kerja karyawan terutama pada bagian moulding, misalnya ketika shift pagi sering sekali karyawan telat masuk kerja karena kesiangan selain itu juga malas untuk berangkat pagi hari, sebaliknya jika shift sore karyawan malas masuk kerja karena pulang larut malam. Belum juga jika terjadi musim penghujan karyawan akan sering sekali tidak masuk kerja. Selain itu kondisi lingkungan kerja antar karyawan juga sangat mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik antar karyawan dapat dipastikan kinerja akan terganggu. Sedarmayanti, (2009: 21).

Gambar 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja



Penelitian Franky Sugara, Setyo Adji, Siti Chamidah (2010) hasilnya motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Penelitian Andi Amalia Ramadhani Noor, Ampauleng, Wahyudi (2020) hasilnya cara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Indra Purnama Putra, Wayan Sitiari, I Made Sara (2017) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas dan merujuk pada hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Akui Bird Nest Indonesia”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Akui Bird Nest Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Akui Bird Nest Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Akui Bird Nest Indonesia.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Akui Bird Nest Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada PT. Akui Bird Nest Indonesia dalam mengambil suatu kebijakan dalam rangka untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan yang didapatkan dibangku kuliah.