

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Perusahaan diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan akan mampu menjadikan perusahaan bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha.

Pada dasarnya karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, karena jika setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga pekerjaan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kelancaran semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan diantaranya adalah motivasi dan

lingkungankerja fisik. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong yang dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, Gitosudarmo dalam Sutrisno (2014). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyaisemangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain motivasi, faktor lingkungan kerja fisik tidak kalah penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Dwi Septianto,2010). Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya semangat kerja karyawan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi yang baik dan penerangan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencegah kejenuhan kerja dan mendukung pelaksanaan kerja sehingga

dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan.

Semangat kerja adalah suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat dilakukan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat (Riyunita,2016). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya.

Perusahaan Rokok Ainur Jaya yang menjadi tempat penelitian merupakan salah satu perusahaan produksi rokok yang berdiri di Jombang. Perusahaan yang memiliki 42 karyawan ini mengalami kendala yaitu semangat kerja karyawan yang semakin menurun terlihat dari data absensi atau ketidakhadiran karyawan yang semakin lama semakin tinggi.

Absensi merupakan hal paling penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Absensi merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat tingkat semangat kerja karyawan. Menurut Mudiarta dalam I Made Prayudi,dkk (2001) bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi 3 persen ke atas menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan.

Semangat kerja karyawan Perusahaan Rokok Ainur Jaya menurun terlihat pada tingkat ketidakhadiran/absensi karyawan dari bulan Oktober 2016 s/d April 2017.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PR. Ainur Jaya Bulan : Oktober 2016 s/d April 2017

NO	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran (hari)	Presentase Ketidakhadiran (%)
1	Oktober 2016	42	26	45 kali	4,1 %
2	November 2016	42	26	92 kali	8,4 %
3	Desember 2016	42	27	48 kali	4,2 %
4	Januari 2017	42	24	51 kali	5,1 %
5	Februari 2017	42	24	55 kali	5,5 %
6	Maret 2017	42	27	85 kali	7,5 %
7	April 2017	42	25	92 kali	8,8 %

Sumber data : Kantor PR. Ainur Jaya

Dari tabel 1.1 terlihat tingkat absensi perbulan cenderung naik. Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja menggambarkan kurangnya semangat kerja karyawan yang mengganggu jalannya aktivitas perusahaan.

. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pemilik dan beberapa karyawan di Perusahaan Rokok Ainur Jaya bahwa semakin lama semangat kerja karyawan menurun disebabkan oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja menurut beberapa karyawan menurun disebabkan karena pimpinan yang kurang memperhatikan karyawan sehingga karyawan kurang mendapat dorongan/motivasi. Kurangnya interaksi antara pimpinan perusahaan dengan karyawan membuat karyawan merasa tidak diperhatikan sehingga tidak ada perbaikan dalam

peningkatan kualitas produk perusahaan. Selain itu tidak adanya penghargaan oleh perusahaan bagi karyawan yang berprestasi. Ada beberapa karyawan yang berprestasi namun kompensasi yang diberikan sama saja dengan karyawan lain. Banyaknya pesanan dari customer membuat pemilik perusahaan mengambil kebijakan bahwa karyawan tetap masuk kerja dihari libur nasional. Kebijakan lembur tersebut tidak jarang menimbulkan tuntutan-tuntutan dari karyawan, karena karyawan menginginkan waktu libur untuk berkumpul bersama keluarga.

Faktor lain yang juga menjadi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan Perusahaan Rokok Ainur Jaya yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman. Tata ruang/*layout* pabrik tidak memberi ruang gerak yang cukup baik bagi terlaksananya pekerjaan. Sirkulasi udara terlalu sedikit sehingga ruangan terasa panas. Perusahaan dilengkapi dengan mesin perajang/penggiling tembakau dan saat dinyalakan menimbulkan getaran mekanis di tempat kerja. Saat hujan turun atap di ruang kerja bocor sehingga ruangan terasa lembab dan mengganggu jalannya pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja karyawan menurun.

Berdasarkan permasalahan yang ada yaitu motivasi dan lingkungan kerja fisik menentukan semangat kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Ainur Jaya**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahannya, yaitu;

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Ainur Jaya ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Ainur Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Ainur Jaya.
2. Untuk mengetahui menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Ainur Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu :

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi karyawan Perusahaan Rokok Ainur Jaya agar lebih semangat dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.