

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi suatu keharusan untuk melakukan suatu perubahan demi suatu kelangsungan hidup organisasi tersebut serta pihak-pihak yang terkait didalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai apa tujuan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah tergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sebagai penentu sukses tidaknya dalam suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang penting terhadap faktor produksi yang lain seperti material, modal, mesin dan metode, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan (Triyana, 2014). Dengan demikian peningkatan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting dalam perusahaan untuk dapat membuat perusahaan terus berkembang dengan baik. Perusahaan sekarang menyadari bahwa pada dasarnya manusia memiliki berbagai kebutuhan sehari-hari yang terus-menerus bertambah, untuk itu perusahaan seharusnya memperhatikan karyawannya agar sejahtera sehingga nantinya berdampak pada semangat karyawan itu sendiri.

Semangat kerja karyawan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini disebabkan karena dengan adanya semangat kerja, karyawan akan memiliki kemauan dan kesenangan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai karyawan. Pikiran dan tindakan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan tercurah untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dalam waktu yang relatif lebih singkat.

Semangat kerja merupakan suatu kesungguhan disertai keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai pekerjaan yang maksimal (Davis, et al., 2009). Semangat kerja dapat merangsang orang untuk berkarya dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya tersebut.

Karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja tentunya tidak akan menyerah jika menemui masalah dalam bekerja, dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan maka akan membuat para karyawan saling bekerja sama, tolong menolong antar karyawan, dan tidak saling menjatuhkan dalam bekerja.

Tabel 1.1
Hasil produksi UD. Karya Jati Jombang
Periode tahun 2015-2017

No	Tahun	Satuan	Realisasi Produksi	Target Produksi
1	2015	Unit	173.150	150.000
2	2016	Unit	179.753	165.000
3	2017	Unit	181.659	180.000

Sumber: UD. Karya Jati Jombang, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui selama tiga tahun terakhir pada tahun 2015 sampai 2017, dilihat dari ketercapaian target produksi yang menunjukkan adanya cenderung mengalami kenaikan, hal tersebut mengindikasikan adanya semangat kerja karyawan yang dapat meningkatkan jumlah produksi, dan karyawan memiliki kegairahan dalam bekerja, adanya kekuatan karyawan untuk selalu bangkit kembali meskipun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja, adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam diri karyawan, serta adanya kerjasama dan tidak saling menjatuhkan antar karyawan serta adanya kekompakan dalam bekerja

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja suatu karyawan diantaranya lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan senang hati dan dengan penuh rasa aman. Fenomena yang terjadi dalam UD. Karya Jati Jombang bahwasannya hubungan antar karyawan bagian produksi ada yang baik dan ada yang kurang baik, sehingga ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Selain antar karyawan, hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan terkesan cukup harmonis. Hal seperti ini yang bisa mempengaruhi rasa aman dan rasa nyaman karyawan sehingga karyawan dalam bekerja dapat bersemangat. Adapun Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa (2015) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Mengacu pada pendapat Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi dan keadaan yang terjadi yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja (hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja serta bawahan (Sedarmayanti, 2009). Dengan adanya kekuatan dan semangat yang timbul dalam karyawan, maka perusahaan berharap karyawan tersebut dapat mendorong dirinya untuk bekerja dengan maksimal dan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi dalam UD. Karya Jati Jombang bahwasannya karyawan ada yang merasa puas dan ada yang merasa tidak puas atas gaji yang diterima sehingga ini dapat berdampak pada semangat kerja karyawan, Adanya kesempatan mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, adanya rasa nyaman dengan rekan kerja sehingga membuat karyawan merasa puas atas kerja sama dengan rekan kerja serta karyawan merasa puas atas pekerjaan yang diterimanya sehingga dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Fenomena di UD. Karya Jati Jombang bahwasannya semangat kerja yang dimiliki karyawan cukup baik, dimana ada karyawan yang memiliki gairah tinggi dan ada yang rendah gairahnya dalam bekerja, karyawan mampu mengatasi masalah, mampu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, serta adanya kelompok kerja bersemangat dalam bekerja meskipun terdapat sedikit karyawan yang tidak semangat dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang menggambarkan yang menyenangkan atau tidaknya dalam pekerjaan itu sendiri (Davis, et al., 2009). Adapaun penelitian yang telah dilakukan oleh Oktadini Khoirul Fahmi (2014) yang hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan besarnya gaji secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak.

Kepuasan kerja yang dimiliki seseorang akan mendorong karyawan agar karyawan berkinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan UD. Karya Jati Jombang yang dirasakan karyawan bahwasannya ada yang merasa puas dan ada yang merasa tidak puas atas gaji yang diterima sehingga ini dapat berdampak pada semangat kerja karyawan, adanya kesempatan mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, adanya rasa nyaman dengan rekan kerja sehingga membuat karyawan merasa puas atas kerja sama dengan rekan kerja serta karyawan merasa puas atas pekerjaan yang diterimanya. Diharapkan adanya kepuasan kerja akan mampu membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis tertarik dengan memilih judul: "**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Karya Jati Jombang Bagian Produksi**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja Kayawan UD. Karya Jati Jombang Bagian Produksi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Kayawan UD. Karya Jati Jombang Bagian Produksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja kayawan UD. Karya Jati Jombang Bagian Produksi.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja kayawan UD. Karya Jati Jombang Bagian Produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan pengembangan wawasan tentang objek yang diteliti dengan melakukan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk mengetahui perkembangan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat berdaya saing dengan perusahaan lainnya.