

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Di era globalisasi saat ini banyaknya perusahaan baru yang bermunculan dan secara otomatis yang secara langsung mengakibatkan timbulnya persaingan dunia usaha yang semakin ketat, sehingga perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur melalui pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia yang bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Triyana (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia menjadi faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup serta kemajuan organisasi. Dengan demikian betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perubahan yang terus berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas akan perusahaan sangat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat eksis dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran

manajemen tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional. Banyak perusahaan kini menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun immaterial, hal ini akan meningkatkan semangat karyawan.

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

Hasibuan (2001) dalam Rojai (2010) menyatakan bahwa semangat kerja adalah Keinginan dan kesungguhan mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai orientasi kerja maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Selain itu, pengertian semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Dalam suatu perusahaan karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja.

Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya, begitu juga karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya dan karyawan yang tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya, dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan

UD. Sarana Agro Jombang terletak di Desa Blimbing Kecamatan Gudo kabupaten Jombang. UD. Sarana Agro Jombang merupakan jenis usaha dagang yang bergerak dibidang obat pertanian berupa pupuk cair. Tingkat *output* yang dihasilkan UD. Sarana Agro Jombang selama empat bulan yaitu Januari sampai dengan April tahun 2017 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Sasaran dan realisasi hasil produksi UD. Sarana Agro Jombang
Periode Januari sampai dengan April tahun 2017

Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
Januari	8 Ton	8,3 Ton
Februari	8 Ton	8,5 Ton
Maret	8,5 Ton	8,9 Ton
April	8,5 Ton	9 Ton

Sumber: UD. Sarana Agro Jombang, 2017

Tabel 1.2
Data penjualan sales UD. Sarana Agro Jombang
Periode Januari sampai dengan April tahun 2017

Bulan	Jumlah
Januari	Rp. 34.350.000
Februari	Rp. 36.970.000
Maret	Rp. 40.145.000
April	Rp. 58.335.000

Sumber: UD. Sarana Agro Jombang, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 diatas diketahui selama empat bulan terakhir pada bulan Januari sampai April 2017, dilihat dari ketercapaian target produksi dan hasil penjualan yang menunjukkan adanya kestabilan dan cenderung mengalami kenaikan, hal tersebut mengindikasikan adanya semangat kerja karyawan, selain itu, adanya kekuatan karyawan yang selalu konstruktif meskipun sedang mengalami kegagalan dalam bekerja, karyawan yang penuh keyakinan dan percaya diri serta mau bekerja sama dalam bekerja. Ada banyak faktor yang diduga karena mempengaruhi semangat kerja suatu karyawan diantaranya lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

Adapun Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktadini Khoirul Fahmi (2014) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Besarnya Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Dan Besarnya Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, serta penelitian yang dilakukan oleh Noor Annisa (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

Perusahaan berharap dengan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dapat

terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan senang hati dan dengan penuh rasa aman. Fenomena yang terjadi dalam UD. Sarana Agro Jombang terjadinya antar karyawan memiliki hubungan yang baik sehingga kerja sama antar karyawan juga baik. Hal ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Selain antar karyawan, hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan juga harmonis saat atasan memberi pekerjaan maka bawahan segera merespon. Hal seperti ini yang bisa mempengaruhi rasa aman dan rasa nyaman karyawan sehingga dalam keseharian baik produksi maupun penjualan mencapai target.

Selain lingkungan kerja non fisik ada faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Davis dan Strom (2009) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Para pimpinan

tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan biasanya lebih cepat, sehingga mengharuskan para pimpinan untuk memperhatikan setiap saat.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Kepuasan dapat dilihat saat karyawan merasa puas diantaranya kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap supervisor. 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 Kayawan UD. Sarana Agro Jombang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini merupakan langkah yang penting dalam penulisan skripsi ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang menjadi dasar dalam penulisan skripsi ini. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Semangat Kerja Kayawan UD. Sarana Agro Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Kayawan UD. Sarana Agro Jombang?

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. Sarana Agro Jombang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja kayawan UD. Sarana Agro Jombang.

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 wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk lebih mengetahui kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu berdaya saing dengan perusahaan lain.