

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dan paling berperan penting dalam bertumbuh kembangnya sebuah perusahaan, serta merupakan elemen organisasi yang sangat penting guna sebagai pilar utama penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan. Karena keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh manusia. Oleh karena itu harus dipastikan sumber daya manusia dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal.

Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa perusahaan untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan itu sendiri. PT. Akebono Brake Astra Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *manufacturing* yang selalu mengutamakan *safety* untuk mendapatkan produk terbaik hingga sampai ke tangan konsumen.

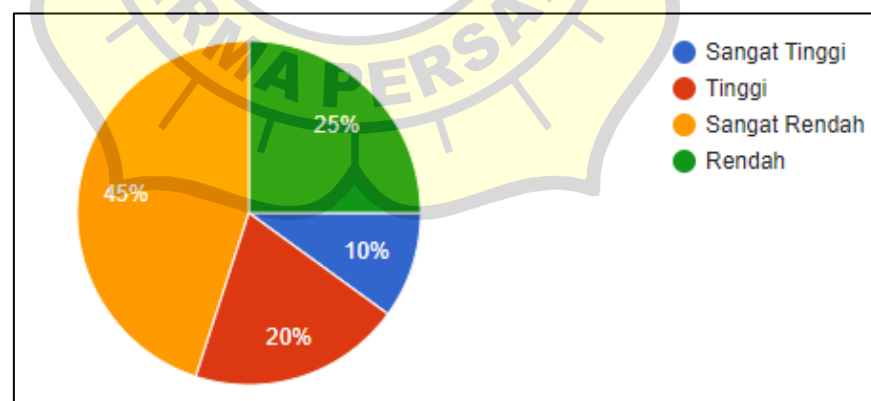
Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan dengan memiliki semangat kerja yang tinggi maka tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan cepat dan baik. Setiap organisasi selalu menginginkan agar produktivitas kerja para karyawan dapat terus meningkat. Namun pada kenyataannya, yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut kurang mendapat perhatian, tidak hanya usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bekerja karyawan. Memang

dapat diakui, bahwa para karyawan dapat bekerja dengan cara diawasi. Tetapi akan berbeda halnya jika karyawan bekerja dengan kemampuannya sendiri atau dengan semangat kerja yang dimilikinya masing-masing, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan wawancara kepada kepala Trainer SDM PT. Akebono Brake Astra Indonesia yang hasilnya karyawan mengalami penurunan semangat kerja dan hal tersebut didukung dengan hasil dari pra kuesioner dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1.

DIAGRAM SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT. AKEBONO BRAKE ASTRA INDONESIA

Gambar 1.1 Diagram hasil pra survey tingkat semangat kerja karyawan pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia

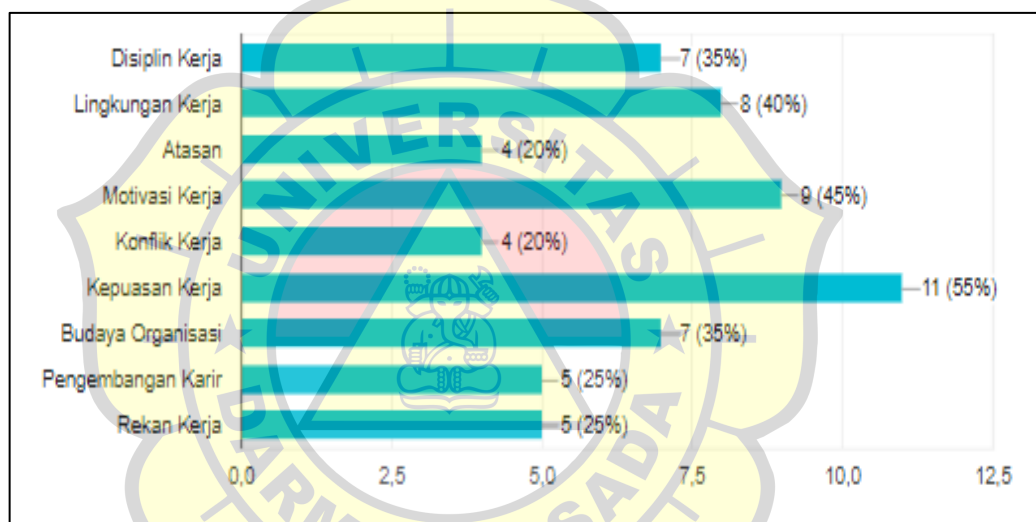


Sumber: Diolah Penulis pada tahun 2021

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara semangat kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia adalah sangat rendah, dan hasil dari wawancara kepada kepala

trainer SDM PT. Akebono Brake Astra Indonesia terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja para karyawan, diantaranya adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja yang menunjukkan faktor tertinggi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut:

Gambar 1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2021

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa ada 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Seorang yang termotivasi, yaitu orang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Motivasi kerja

karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan sangat diperlukan dalam memimpin karyawannya dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*) Robbins (2012).

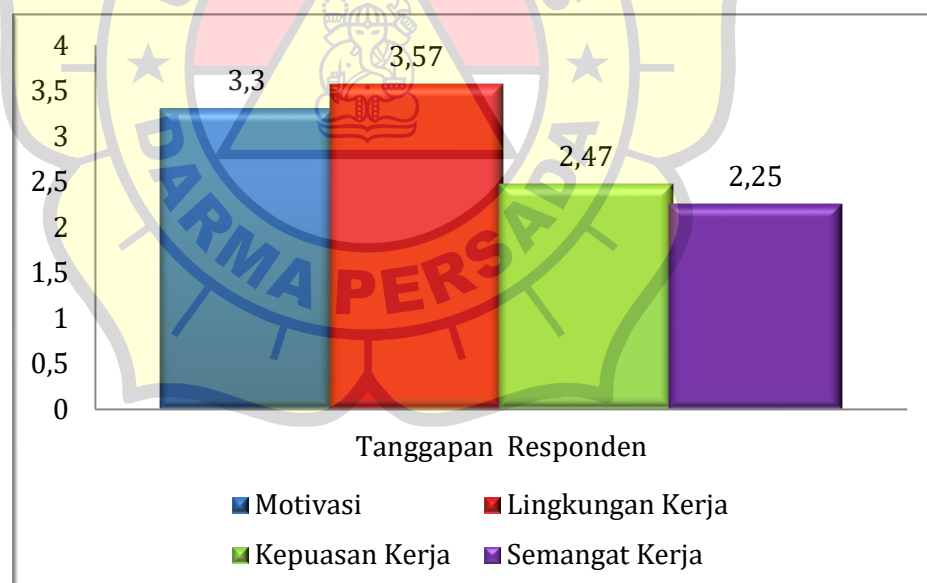
Lingkungan yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai agar dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya untuk melaksanakan aktivitas karena waktu kerja yang dipergunakan secara baik dan optimis sehingga prestasi kerja pegawai juga menjadi lebih baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai baik hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik atau non fisik.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kondisi psikologis seseorang. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai

catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (terkadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan atau organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah diagram hasil Pra Kuesioner yang menunjukkan motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia.

Gambar 1.3 Tanggapan Responden mengenai Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia.



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2021

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa faktor Motivasi (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3.30 berdasarkan tabel skala Interval yang dari hasil tersebut berarti bahwa Motivasi yang dialami karyawan

PT. Akebono Brake Astra Indonesia sangat tinggi, lalu ada faktor Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai rata-rata 3,57 yang berarti Lingkungan Kerja pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia baik sekali, kemudian ada faktor Kepuasan Kerja (X3) yang memiliki rata-rata 2,47 yang artinya tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia rendah, sementara Semangat Kerja (Y) dengan nilai rata-rata 2,25 yang artinya tingkat Semangat Kerja Karyawan pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia sangat rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Akebono Brake Astra Indonesia”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Rendahnya motivasi karyawan menyebabkan target penyelesaian tidak tercapai.
2. Lingkungan yang kurang kondusif mengakibatkan kurang nyamannya karyawan dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja karyawan yang belum optimal.

4. Kurang efektifnya penerapan motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja di PT Akebono Brake Astra Indonesia dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja pada PT Akebono Brake Astra Indonesia.

1.2.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah pokok penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia?
4. Bagaimana variabel motivasi, lingkungan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap semangat kerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia.
4. Untuk menganalisa pengaruh antara motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua kegunaan, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, lingkungan, kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang ada di PT Akebono Brake Astra Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Bagi Pengembangan Ilmu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah bahan referensi di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

