

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebagai salah satu fungsi penting dalam perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun bawahan merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta. Hal ini karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar. Yaitu menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan, 2009). Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dalam mencapai tujuannya perusahaan banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan yaitu semangat kerja. Untuk mewujudkan semangat kerja bukan hal yang mudah, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : motivasi dari pimpinan, komunikasi karyawan dengan pimpinan, lingkungan kerja karyawan. Berkaitan

dengan hal tersebut dalam penelitian ini hanya akan membahas faktor motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Dalam suatu organisasi atau instansi selalu mempunyai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut suatu organisasi dituntut untuk bisa mengelola sumber daya manusia yang ada, salah satunya adalah motivasi. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran. Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Menurut (Sopiah, 2008) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan pencapaian tujuan tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2009) motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Banyak faktor yang mendukung seseorang termotivasi untuk bekerja. Fakto-faktor tersebut dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan, atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang. Pemberian motivasi akan efektif apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan maka tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai.

Selain motivasi hubungan pimpinan dengan karyawan perlu juga dijaga dengan baik, melalui komunikasi yang baik hubungan tersebut bisa terjalin dengan baik. Komunikasi adalah kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial yang setiap hari digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi harus dapat menonjolkan sisi positif dari apa yang akan disampaikan. Komunikasi terdapat arahan atau petunjuk dalam penyampaiannya, tidak dengan menyerang atau mengintimidasi karyawan, melainkan memberitahukan cara untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien (Purwanto, 2010). Selama pemimpin dapat menyampaikan apa yang diharapkan dan dipahami karyawannya, maka segala sesuatu pasti akan berjalan sebagaimana mestinya.

Komunikasi adalah sebuah proses dimana seseorang atau beberapa orang atau kelompok, organisasi menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain (Purwanto, 2010).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi empat, terdiri dari

hubungan antara karyawan dengan pimpinan, hubungan antara sesama karyawan, kondisi kerja dan fasilitas kantor.

Usaha dalam meningkatkan semangat kerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka mereka akan lebih perhatian terhadap pekerjaannya dan tanggung jawabnya. Maka dari itu untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu menimbulkan semangat kerja yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan efektif dalam tercapainya tujuan yang ditetapkan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2009). Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut dilakukan untuk memenuhi hasrat dan keinginannya.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi & distribusi makanan dan minuman. Pada awalnya hanya memproduksi dan memasarkan kopi serta minyak goreng. Dalam perkembangannya perusahaan memproduksi vetsin dan air mineral berstandar SNI dengan merk AMPO. Perkembangan air mineral AMPO sangat pesat pemasarannya saat ini sudah di wilayah Jember dan Banyuwangi. Perusahaan yang berada di Jl. Ampo Km.1, No.100 Desa Dukuh Mencek, Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember. Dengan jumlah karyawan keseluruhan 52 orang karyawan. Karyawan menjadi pelaku tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat dipengaruhi sikap-sikapnya dalam pekerjaannya.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food
Tahun 2017**

No	Bagian	Kerja Kontrak	Kerja Harian	Total
1	Manager	1		1
2	Sekretaris	1		1
3	Administrasi	4		4
4	Design	1		1
5	Ka. Pemasaran	1		1
6	Ka. Quality control	1		1
7	Quality control		2	2
8	Ka. Produksi	1		1
9	Satpam	1		1
10	Mekanik	1		1
11	Produksi		2	2
12	Marketing	2	2	4
13	Gudang jadi	2		2
14	Gudang baku	2		2
15	Driver	18	10	28
Jumlah		36	16	52

Sumber data : CV. Lisa Jaya Mandiri Food tahun 2017

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa jumlah karyawan cukup banyak. Dalam menerapkan semangat kerja yang baik pimpinan/manager harus bisa memberikan motivasi yang dapat diterima oleh karyawan itu sendiri. Bagaimana cara berkomunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga perlu di perhatikan supaya motivasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat presensi karyawan setiap bulan. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dapat diketahui bahwa semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food masih belum maksimal seperti yang dijelaskan pada tabel 1.2 dibawah ini :

**Tabel 1.2 Data Presensi karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food
Tahun 2017**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata- rata Hari Kerja	Absensi Karyawan			Persentase (%)
				Sakit	Ijin	Alpha	
1	Januari	50	25	4	1	3	0,0071
2	Februari	49	23	4	0	2	0,0050
3	Maret	47	25	3	3	3	0,0077
4	April	48	25	3	2	3	0,0065
5	Mei	47	23	2	5	2	0,0087
6	Juni	45	25	5	5	3	0,0116
7	Juli	45	23	4	5	5	0,0105
8	Agustus	48	25	5	4	7	0,0110
9	September	46	25	2	9	4	0,0115
10	Oktober	49	25	5	7	2	0,0114
11	November	49	25	3	4	3	0,0082
12	Desember	48	25	3	3	3	0,0073

Sumber data : CV. Lisa Jaya Mandiri Food tahun 2017

Dilihat dari tabel 1.2 bahwa pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni 2017 mencapai 0,0116%. Hal ini mengidentifikasi adanya tingkat semangat kerja yang rendah serta penurunan kinerja dari karyawan. Selain presensi karyawan, indikator semangat kerja karyawan dapat dilihat dari data jumlah *turn over* karyawan. Berikut ini adalah data *turn over* karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember periode satu tahun pada bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017.

Tabel 1.3 Data *Turn Over* Karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
1	Januari	0	2	50
2	Februari	0	1	49
3	Maret	0	3	46
4	April	1	0	47
5	Mei	0	1	46
6	Juni	0	2	44
7	Juli	0	0	44
8	Agustus	3	0	47
9	September	0	2	45
10	Oktober	3	0	48
11	November	0	0	48
12	Desember	1	2	49
Jumlah		8	13	-
Persentase (%)		16%	27%	

Sumber: CV. Lisa Jaya Mandiri Food Tahun 2017

Dilihat dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat *turn over* karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2017 s/d Desember 2017 jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari pada jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 8 atau 16% karyawan sedangkan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 atau 27% orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam periode 1 tahun lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan masuk.

Tetapi sesungguhnya dalam dunia usaha itu dapat mempengaruhi efektifitas pekerjaan. Sehingga dapat menimbulkan masalah yang tidak diharapkan. Untuk meningkatkan semangat kerja yang baik maka perlu adanya motivasi yang baik pula. Cara memberikan motivasi kerja yaitu dengan memenuhi kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan. Jika kebutuhan-kebutuhan diatas tidak terpenuhi maka otomatis semangat kerja karyawan akan menurun. Aspek lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah

lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan sekali terhadap semangat kerja karena hubungan antar sesama karyawan kondisi kerja (kondisi dilingkungan kerja seperti suhu udara (pemasangan air conditioning (AC)), penerangan, keamanan kerja, pewarnaan, dan kebersihan), dan fasilitas kantor akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Mengacu dari penjelasan diatas bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Semangat kerja merupakan bagian yang penting yang harus diperhatikan karena didalamnya menyangkut masalah kejiwaan bawahan untuk bersedia bekerjasama dengan baik dan mempunyai keyakinan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu semangat kerja bawahan memang tidak dapat diabaikan begitu saja karena bawahan merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian tentang: “PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDY PADA CV. LISA JAYA MANDIRI FOOD JEMBER)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi dapat memberikan pengaruh semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember?
2. Apakah komunikasi dapat memberikan pengaruh semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember?
3. Apakah lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember?
4. Apakah motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara simultan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi penelitian
Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan Motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
- b. Bagi akademisi
Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.
- c. Bagi penulis
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah, untuk diterapkan dilingkungan kerja yang sesungguhnya.
- d. Bagi penelitian lebih lanjut
Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.