

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan didirikan demi mencapai sebuah tujuan yang ingin diperoleh. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan akhir yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang besar, namun untuk mencapai tujuan akhir tersebut diperlukan adanya suatu proses yang panjang. Proses tersebut akan berlangsung ketika di dalam perusahaan mempunyai keselarasan antara sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusia. Menurut Ardhiatama & Suhariadi (2012) mengatakan bahwa proses seperti ini akan saling berperan untuk membantu proses produksi supaya tujuan akhir yang ingin dicapai berjalan dengan lancar.

Menurut Wahyuningsih (2012), dengan adanya perhatian di bidang SDM, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan yang bisa menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi perusahaan akan memperoleh keuntungan dengan memiliki tenaga produktif dan proaktif dalam memberikan nilai tambah buat perusahaan, sedangkan bagi karyawan akan memperoleh kepuasan karena hak-hak mereka diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin bagi karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja.

Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam proses produksi. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki oleh setiap perusahaan namun tanpa adanya fungsi kerja manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa-apa, hal ini dikarenakan semua manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut. Dalam perusahaan, karyawan merupakan salah satu aset utama dalam perusahaan yang saat ini semakin diakui keberadaannya.

Hal ini dikarenakan, penentu dari sebuah keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan akhir perusahaan adalah perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai perilaku produktif (Kaswan, 2017). Pada penelitian ini peneliti akan membahas tentang bagaimana perilaku produktif bisa menyangkut upaya individu dalam bekerja. Perilaku yang memberikan kontribusi positif itu dideskripsikan oleh Jex (2002), karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu berkontribusi secara positif, baik melalui perilaku yang efektif maupun efisien terhadap perusahaannya.

Latuconsina dan Wattimena (2013) menyatakan bahwa perilaku produktif merupakan suatu perilaku yang dimunculkan oleh seorang karyawan untuk bisa mendatangkan hasil yang positif bagi perusahaan. Selain itu, menurut Shan dan Glinow (dalam Sumarti, 2012) mengemukakan pendapatnya bahwa perilaku produktif dan hasil kerja

individu ditentukan oleh empat faktor yaitu: motivasi, kemampuan, persepsi peran dan faktor situasional.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan akhir maka karyawan harus mempunyai perilaku produktif yang tinggi agar tujuan akhir yang telah ditetapkan oleh perusahaan tercapai. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan sumber daya manusia (SDM), sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan akhir tersebut sebagaimana mestinya. Semua harus dilakukan oleh perusahaan untuk membangun kepercayaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku produktif dalam perusahaan.

Perilaku produktif adalah sebagai dasar dalam membentuk produktivitas tenaga kerja, oleh karena itu pengertian perilaku produktif tidak terlepas dari pengertian produktivitas itu sendiri. Dalam membahas perilaku produktif tenaga kerja tidak terlepas dari perilaku yang mengarah pada efektivitas dan efisiensi. Efektivitas menyangkut upaya individu dalam mencapai tujuan, sedangkan efisiensi merupakan perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan dengan membandingkan antara pemasukan dengan pengeluaran yang dikorbankan (Sutaji, 2014).

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2009) adanya ciri-ciri perilaku produktif seperti tindakannya konstruktif, percaya diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai

kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif), dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya. Dapat disimpulkan bahwa perilaku produktif adalah sikap mental yang ingin menghasilkan dan meningkatkan mutu kehidupan menjadi lebih baik dengan cara yang konstruktif (membangun), imajinatif, dan kreatif. Upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan dan kualitas kerja dilihat dari bagaimana karakteristik dari individu itu sendiri.

Perilaku produktif merupakan tuntutan utama bagi pengusaha untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Banyak hal yang memengaruhi perilaku produktif; tentunya pengusaha harus berusaha untuk menjaga agar faktor yang berpengaruh terhadap perilaku produktif dapat dipenuhi semaksimal mungkin. Pada prinsipnya bahwa setiap individu akan selalu mengharapkan adanya perubahan-perubahan baik secara moral maupun materil.

Perilaku produktif dapat terpenuhi apabila perbandingan antara input dan outputnya menunjukkan perubahan yang positif dari waktu ke waktu. Agar selalu terdapat perubahan baik secara materil maupun moral maka usaha yang tepat adalah melakukan pengembangan pada masing-masing individu, karena dari pengembangan tersebut akhirnya dapat diperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga perilaku produktif karyawan dapat terjamin untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang mempekerjakan banyak karyawan PT. X di Surabaya juga turut menghadapi masalah terkait dengan perilaku produktif karyawan. PT. X di Surabaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang berupa sepatu. Awal dari perusahaan ini (*Home Industry*) mempekerjakan \pm 10 pegawai, akan tetapi sekarang sudah menjadi perusahaan yang besar dimana perusahaan ini mempekerjakan 10.000 tenaga profesional yang ahli di bidangnya. Untuk memenuhi target produksinya maka PT. X di Surabaya mengharapkan para karyawan dapat bekerja secara optimal dan memiliki perilaku produktif yang relatif.

Karyawan memiliki andil yang besar terhadap kemajuan organisasi dan memiliki keahlian bidangnya untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya seperti yang di ungkapkan oleh HRD perusahaan berdasarkan hasil wawancara, dikatakan bahwa pada pertengahan 2017 di ungkapkan bahwa ada beberapa karyawan bagian produksi yang memiliki semangat kerja yang mulai menurun sehingga itu menyebabkan perilaku produktif dari karyawan juga menurun dan pastinya akan berpengaruh juga dengan hasil kerja baik yang di tinjau dari segi kuantitas maupun kualitas barang.

“Hm, biasanya tuh kalau soal semangat kerja karyawan disini kayak tidak adanya tanggung jawab, jadi kayak dikasih pekerjaan misalnya divisi marketing buat melakukan pekerjaannya eh akhirnya dikerjakan sih tapi ya itu kurang sampe ya banyak minus. Itu sih salah satu yang membuat hasil perusahaan menurun” (Wawancara Lane, 16 Mei 2019)

Yang menyebabkan semangat kerja mulai menurun diakibatkan adanya kurang kepercayaan diri dan ketertarikan dalam pekerjaan yang

diberikan, serta kurangnya interaksi antara atasan dan karyawan. Dari hasil analisis peneliti, hal yang menyebabkan kurang adanya semangat kerja pada karyawan PT. X di Surabaya adalah salah satunya kurangnya interaksi dengan atasan. Terkadang atasan tidak memperhatikan hal pekerjaan apa saja yang bisa di berikan kepada karyawan, hal inilah yang membuat karyawan semakin tidak percaya diri terhadap pekerjaan dan mengakibatkan kurangnya bersemangat dalam bekerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi perilaku produktif diantaranya adalah semangat kerja atau *Morale*. Menurut Nitisemito (1982) mengatakan bahwa semangat kerja adalah salah satu upaya untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan baik.

Kebanyakan perusahaan-perusahaan meminta hasil yang maksimal terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, akan tetapi hasil tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya kepedulian terhadap sesama pekerja atau perusahaan kepada pekerja. Menurut Hariyanti (2005) bahwa semangat kerja sebagai kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Nawawi (1990) mengartikan semangat kerja merupakan batin seseorang karyawan yang akan berpengaruh pada usaha nya dalam mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Gondokusumo (1995) semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja

sama. Berbeda dengan apa yang dikatakan oleh Adnyani (2008), bahwa semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Berbeda dengan apa yang dikatakan oleh Adnyani (2008), bahwa semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Carlaw, Deming & Friedman (2003) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi seperti tersenyum dan tertawa, memiliki inisiatif, berpikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerja sama, berinteraksi dengan atasan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat.

Semangat kerja bukan sesuatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional. Suatu saat akan naik, tetapi ada saatnya juga akan turun, dan hal berpengaruh terhadap perilaku produktif kerja. Apabila semangat kerja naik, maka pekerjaan akan lebih cepat dan baik dikerjakan. Sebaliknya, kerusakan, kerugian, absensi meningkat, dan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan, maka akan sulit bagi karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja.

Begitu juga dengan faktor lainnya dalam perilaku produktif, adalah lingkungan kerja. Menurut Sonny (dalam Kaswan, 2017) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan memengaruhi dirinya dalam menjalankan suatu tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja, lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan semua pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan maka otomatis akan membuat suasana kerja yang harmonis, adanya ketersediaan fasilitas yang memadai, penerangan atau cahaya yang cukup di ruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam yang bisa menjaga lingkungan di luar gedung, dengan adanya fasilitas tersebut akan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun psikologis yang bisa memengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Berdasarkan pengamatan peneliti, PT. X di Surabaya tampak bahwa

lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat kurang nyaman dalam bergerak, dan ini termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang memiliki temperatur yang tinggi membuat karyawan cepat merasa gerah dan lelah.

Salah satu contoh konkritnya seperti yang dikemukakan oleh Nurmianto (dalam Anugrahani & Inti, 2014) mengatakan bahwa kondisi yang panas akan menyebabkan kita merasakan letih dan kantuk, mengurangi kestabilan dan meningkatkan jumlah kesalahan dalam bekerja. Adapun fenomena ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Munandar (dalam Anugrahani & Inti, 2014) menyatakan bahwa pada hakikatnya kondisi lingkungan kerja fisik yang mencakup penerangan, kebisingan, dan penggunaan warna pada ruangan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan.

Maka dari itu mengingat adanya kendala-kendala yang ditimbulkan karena kondisi semangat kerja dan lingkungan kerja karyawan dalam suatu pekerjaan ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Semangat kerja dan Lingkungan kerja terhadap Perilaku Produktif karyawan PT. X di Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan PT. X di Surabaya?

2. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan PT. X di Surabaya?
3. Apakah semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan PT. X di Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap perilaku produktif PT. X di Surabaya.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku produktif karyawan PT. X di Surabaya.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku produktif karyawan PT. X di Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyongkong perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya bidang kajian psikologi industri dan sumber daya manusia, serta menambah pengetahuan ataupun menjadi bahan *literature* untuk

penelitian-penelitian mengenai pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku produktif karyawan PT. X di Surabaya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pimpinan perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan berguna bagi perusahaan dalam kegiatan semangat kerja, lingkungan kerja, dan perilaku produktif karyawan.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang adanya pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku produktif sehingga subjek bisa untuk lebih produktif dalam melakukan segala tugas yang telah diberikan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berkaitan dengan pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku produktif karyawan.