

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan perekonomian persaingan dalam dunia bisnis tampak makin marak, mendorong perusahaan supaya berkonsentrasi serta fokus pada susunan prosedur serta kegiatan produksi untuk menghasilkan barang dan jasa yang unggul. Berbagai persoalan yang harus dihadapi saat ini yakni menemukan jalan keluar dengan cepat, tepat, juga akurat, terutama pada persoalan sumber daya manusia di organisasi maupun perusahaan. Perusahaan harus bisa melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal, baik pada karyawan perusahaan non pemerintah maupun perusahaan pemerintahan. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia ialah urat nadi serta unsur paling penting yang sangat diperlukan oleh perusahaan, tanpa karyawan perusahaan akan kesulitan untuk menggapai tujuan yang diharapkan.¹

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat diperlukan oleh suatu organisasi maupun perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat akan mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Walaupun teknologi canggih pada saat ini sudah banyak digunakan, namun jika tanpa adanya dukungan dari manusia sebagai pelaku kegiatan operasionalnya maka tidak sanggup untuk menciptakan *output* yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Mengingat peran sumber daya manusia sebagai pelaksana yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk meningkatkan, mengelola serta memanfaatkan sumber daya manusia maka dibutuhkan manajemen yang baik, sebab setiap individu mempunyai karakter, latar belakang, ekonomi, pendidikan, pengalaman, kebutuhanan, dan lain sebagainya yang berbeda-beda. Karena perusahaan harus bisa memanfaatkan serta mengoperasikan sumber daya dengan baik agar bisa tercapainya

¹ Muhrawen, Rasyid, dan Gunawan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”, *Jurnal Mirai Management* 2, no. 1, (2017): 56.

tujuan dari organisasi yang maksimal.² Serta sumber daya manusia yang mampu dalam bidangnya akan mampu juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya.

Untuk bertanggung jawab pada sumber daya manusia, perusahaan diperlukan untuk mendapatkan apa yang diperlukan pekerja. Tantangan yang dilakukan perusahaan sekarang yaitu bagaimana sumber daya manusia yang ada mempunyai bakat yang mendukung serta dapat mencapai tujuan perusahaan dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.³ Agar meningkatkan kepercayaan pekerja, sesuatu yang harus diselesaikan oleh para petinggi otoritas adalah memberi energi pada pekerja dan berubah menjadi dorongan utama untuk tekad pekerja. Karena kepastian merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh setiap perwakilan agar kemanfaatan pekerja meningkat. Menurut Sutrisno semangat kerja merupakan pekerjaan untuk mengurus bisnis supaya lebih baik dari kemarin, dan dapat ditemukan dalam pekerjaan yang sudah dilakukan dibanding hari sebelumnya, seperti hasil yang diraih pada hari berikutnya.⁴

Semangat pekerja dalam melakukan pekerjaan dapat menumbuhkan perilaku yang yakin dan percaya diri tentang para pekerja perihal aktivitas, rasa untuk suka cita, juga sering bersikap supel antara sesama pekerja, hal itu dapat menunjukkan betapa tinggi semangat para pekerja. Bagaimanapun jika ada kekecewaan dari pekerja maka pekerja akan merasa gampang marah, serta merasa sering sakit-sakitan, suka membantah atasan, cemas, dan selalu negatif terhadap pekerjaannya, dan hal tersebut membuktikan bahwa semangat kerja karyawan sangat rendah. Semangat kerja ialah elemen paling utama bagi para karyawan yang harus diperhatikan, diantaranya faktor demografis yang dapat mempengaruhi pekerja terhadap semangat kerja yang dijalankan juga keamanan pekerja dalam bekerja yang merupakan

² Nofal Supriaddin, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Penkreditan Rakyat Bahteramas Konawe", *Jurnal Mirai Management* 5, no. 2, (2020): 617.

³ Vera Sylvia Saragi Sitio, "Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Arina Multi karya", *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10, no. 1, (2020): 35-36.

⁴ Fahrul Rozi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan), *Journal Economic and Strategy (JES)* 2, no. 1, (2021): 13.

faktor untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.⁵

Selain itu, peran penting agar menimbulkan semangat kerja pada karyawan adalah kondisi pekerjaan yang mereka laksanakan, karyawan harus bisa merasa betah pada perusahaan mereka bekerja. Adapun hal yang mendukung adanya semangat kerja yang baik, dikarenakan karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerja yang baik, salah satu nya yaitu perusahaan harus bisa memperhatikan lingkungan kerja agar menjadi aman dan nyaman untuk para karyawan saat melaksanakan tugasnya. Hartatik mengungkapkan bahwa pemenuhan pekerjaan karyawan menyangkut disposisi individu terhadap iklim tempat dia bekerja. Semakin yakin sikap mereka terhadap berbagai bagian tempat kerja mereka, maka semakin terpenuhi mereka. Menurut Nuraida lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan serta kenyamanan dalam bekerja. Desain yang layak akan memberikan perasaan puas dan pelipur lara pada saat melakukan pekerjaan sehingga mereka merasa nyaman bekerja di perusahaan.⁶

Lingkungan kerja ialah lingkungan perusahaan yang ada dan harus diperhatikan karena salah satu hal yang menunjang para karyawan dalam bekerja, dan setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman. Berbagai macam hal yang ada dalam lingkungan kerja yang perlu diperhatikan yaitu seperti pencahayaan lampu, suara yang menimbulkan kebisingan, sirkulasi udara, kelembapan, temperatur, bau bauan, serta lingkungan perusahaan yang aman, dan tersedianya tempat ibadah yang nyaman. Karena apabila pencahayaan kurang, sirkulasi udara yang tidak baik, suara yang bising, terdapat bau yang tidak sedap, serta kurangnya keamanan di lingkungan kerja bisa berpengaruh pada semangat kerja para karyawan dan mereka merasa tidak aman serta nyaman pada saat mereka bekerja di perusahaan.

Ada pula faktor lain yang bisa menumbuhkan serta menunjang semangat kerja pada karyawan dan membantu proses

⁵Nikolay Ivantchev dan Stanislava Stoyanova, "Reliationships In The Workplace And Occupational Attractiveness Among Students, Teachers And Rangers-Sportsmen", *Jurnal ProblemsOf Psychology In The 21st Century*,10, no. 1, (2016): 24.

⁶ Kromei L. Aritonang dkk, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro", *Jurnal Manajemen* 5, no. 1, (2019): 54.

pencapaian tujuan perusahaan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan ialah proses berpindah dan berubahnya pekerjaan sebelumnya ke pekerjaan berikutnya seperti halnya posisi dan kewajiban yang diberikan padanya lebih tinggi daripada kekuatan dan kewajiban yang diberikan pada pekerjaan sebelumnya. Promosi jabatan pada kedudukan yang tinggi juga bisa menciptakan semangat kerja yang maksimal. Jika kemauan dari karyawan dapat dipenuhi itu dapat menimbulkan perasaan puas pada dirinya, sehingga perasaan puas yang dirasakan tersebut akan mendorong semangat kerja pada karyawan.⁷

Promosi jabatan tidak hanya dapat memberikan keuntungan pada karyawan yang mendapatkannya saja, akan tetapi juga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena dalam melakukan promosi jabatan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta dapat menjamin kelangsungan dari perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang panjang. Promosi jabatan juga dapat memberikan manfaat untuk mendayagunakan kemampuan kerja karyawan dengan tinggi dan untuk memperluas usaha, serta untuk menjaga stabilitas dan perkembangan perusahaan agar tetap terjaga.

Selain lingkungan kerja dan promosi jabatan, berbagai hal yang juga dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan yaitu adanya *interpersonal communication* dalam suatu perusahaan. Komunikasi merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi seorang dalam aktivitas publik, yaitu interaksi komunikasi pada dasarnya ialah proses penyampaian pikiran maupun perasaan dari komunikator kepada komunikan, yang berupa gagasan, informasi yang muncul dari pikiran si komunikan. Manusia sebagai makhluk sosial sangat memerlukan interaksi antara satu dengan yang lainnya, dengan adanya komunikasi seseorang mampu mempengaruhi perilaku, sikap, serta pendapat apabila komunikasi itu komunikatif sehingga dengan berkomunikasi seseorang tidak akan terasing dari lingkungan disekitarnya. Effendi mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan cara paling umum dalam proses penyampaian pesan atau informasi dari seseorang ke orang

⁷ Juris Tupadela dan Onsardi, “ Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu”, *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* 1, no. 2, (2020): 178.

lain dengan tujuan untuk menginformasikan, mengubah sikap, pendapat, dan juga perilaku, baik secara langsung atau tatap muka atau melalui media online.

Adanya komunikasi interpersonal seorang individu dapat saling bertukar informasi dan saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan suatu tugas, sehingga bisa terselesaikan tepat dengan jangka waktu yang sudah dijadwalkan. Komunikasi interpersonal yang baik sangat dibutuhkan dalam menjalankan sebuah perusahaan, baik komunikasi antar karyawan yaitu adanya kerja sama antar karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, seperti bertukar informasi, saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan berdiskusi. Maupun komunikasi dengan pimpinan misal pimpinan mampu memberikan intruksi, bimbingan, serta pengarahan kerja kepada karyawan atau bawahannya juga harus segera bertanya kepada pimpinan apabila terjadi suatu permasalahan maupun kendala saat melakukan tugas pekerjaan.⁸

Semangat kerja dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi hasil kerja serta pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi dalam suatu instansi yang diidentikkan dengan semangat dalam menyelesaikan tugas. Komunikasi yang efektif dapat membuat rasa pemahaman diantara pegawai dan pimpinan sehingga kondisi persahabatan dapat dibenak dan dapat mendorong pegawai supaya meningkatkan efisiensi kerja mereka. Maka komunikasi merupakan variabel pendukung untuk menumbuhkan semangat kerja, adanya semangat kerja yang tinggi para karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan perasaan yang gembira serta energik, sehingga mereka akan berprestasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Sebaliknya jika pimpinan mencoba mengabaikan bawahannya, semangat para pekerja akan menurun karena mereka merasa kurang diperhatikan pimpinan dan juga merasa enggan kepada pimpinan, maka harus ada hubungan yang sesuai antara atasan dan bawahan. Demikian, komunikasi perlu dibutuhkan dalam melaksanakan suatu tugas dan membina perilaku dalam diri karyawan sebagai suatu proses dalam suatu

⁸ Syifa Aulia Gumay dan Agus Hermani daryanto Seno, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2, (2018): 69-70.

pekerjaan sehingga akan lebih mudah serta tujuan perusahaan akan tercapai.

Pada penelitian ini mengamati mengenai semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IX (PG. Rendeng Kudus), yang merupakan salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang lokasinya terletak di kota Kudus dan dikelilinginya terdapat pemukiman masyarakat. PG. Rendeng Kudus bidang utamanya adalah pada pembuatan gula putih atau disebut juga dengan gula pasir. Perusahaan tersebut berdiri di atas bangunan yang didirikan pada pemerintahan Belanda dan Jepang yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 184, Rendeng, Kec. Kota Kudus, Jawa Tengah. PG. Rendeng Kudus dalam memproduksi gula pasir tergantung pada masa musim tebu atau dapat bisa dibilang hanya semusim saja. Gula yang dibuat adalah jenis *gula kristal putih* (GKP) atau *super high sugar* (SHS).

Hasil produksi gula pasir pada PG. Rendeng Kudus mempunyai ciri khusus yaitu berwarna putih yang bercampur agak kecoklatan, sehingga berbeda dengan hasil produksi gula pasir pada perusahaan lain. PG. Rendeng hanya sebagai pengelola bahan mentah menjadi barang jadi dan tidak memasarkan sendiri hasil produksinya, melainkan hasil produksi langsung disetorkan ke pusat untuk dipasarkan. Pada PG. Rendeng Kudus mempunyai beberapa divisi kerja yang memiliki fungsi serta peran yang berbeda-beda yaitu terdiri dari bagian administrasi keuangan umum, bagian tanaman atau penebangan, bagian teknik, dan bagian pengolan atau bagian produksi.

Berdasarkan pada hasil pengamatan di PG. Rendeng Kudus menunjukkan beberapa permasalahan yang bersangkutan dengan semangat kerja karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi pada semangat kerja karyawan ini diduga timbul disebabkan oleh beberapa hal yang terjadi di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja para karyawan, dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya: pertama tingkat kerusakan mesin yang tinggi dan tidak ada penyediaan mesin cadangan sehingga menyebabkan keterlambatan dan turunnya hasil produksi, seperti contoh pada tahun ini sempat terjadi demo para karyawan yang disebabkan oleh keterlambatan penggilingan atau jadwal yang telah ditentukan mundur dan tidak sesuai dengan yang dijadwalkan oleh perusahaan dikarenakan kerusakan pada mesin, hal tersebut menunjukkan adanya turunnya semangat kerja karyawan, kedua kegelisahan di mana-mana seperti berkurangnya

insentif atau pemotongan gaji karena keterlambatan kehadiran kerja yang tidak tepat waktu serta udara dan kebersihan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang bersih, ketiga fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai, kemudian komunikasi antar karyawan dan pemimpin juga kurang terjalin dengan baik sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja pada karyawan. Apabila hal tersebut terjadi secara berkepanjangan tanpa adanya sesuatu atau perubahan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan berdampak pada produktivitas serta evektivitas di PG. Rendeng Kudus.

Terdapat beberapa *research gap* penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fikrian Hamdila Pratama mengenai lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan semangat kerja karyawan.⁹ Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anda Yani, Jamal Bake, dan Sahrnun, mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan bahwa mereka membuktikan jika tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.¹⁰

Abdi Setiawan melakukan penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan, mereka menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan.¹¹ Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan.¹²

⁹ Fikrian Hamdila Pratama, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak”, *JOM Fekom* 4, no. 1, (2017): 1043.

¹⁰ Anda Yani, Jamal Bake, dan Sahrnun, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Kabupaten Buton Utara”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 5, no. 2, (2020): 510.

¹¹ Abdi Setiawan, “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan”, *Jurnal Akutansi Bisnis & Publik* 8, no. 2, (2018): 191.

¹² Khoirunisa, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja karyawan bagian Administrasi Pada PT. Rama Jaya Pramukti

Penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan di atas, memberikan hasil bahwa adanya perbedaan mengenai lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan. Maka dengan adanya hal tersebut peneliti ingin melakukan penelitian tentang lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan di PG. Rendeng Kudus. Berdasarkan pada latar belakang masalah yang diuraikan peneliti di atas dan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Dan *Interpersonal Communication* (Komunikasi Interpersonal) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PG. Rendeng Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PG. Rendeng Kudus?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PG. Rendeng Kudus?
3. Apakah *Interpersonal Communication* berpengaruh secara parsial terhadap semangat Kerja Karyawan pada PG. Rendeng Kudus?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan *Interpersonal Communication* berpengaruh secara stimulan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PG. Rendeng Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan PG. Rendeng Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan pada karyawan PG. Rendeng Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menjadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, terutama manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan.
 - b. Untuk dijadikan sebagai bahan rujukan pada penelitian selanjutnya, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* atau ilmu pengetahuan yang bersangkutan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan, memberikan masukan kepada pelaku usaha dalam mengembangkan semangat kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication*.
 - b. Bagi Karyawan, diharapkan dapat memberikan informasi dan juga motivasi bagi seluruh karyawan mengenai lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* serta bagaimana cara untuk memaknai pekerjaan dengan rasa senang, aman, dan nyaman di tempat kerja.
 - c. Bagi penulis, memberikan wawasan dalam memahami dan berfikir mengenai pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga

dapat memberikan manfaat sebagai referensi tambahan pada penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Bagian ini akan menjelaskan kerangka penulisan sebagai konsep pada bagian berikutnya. Berikut merupakan sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini yang yang penulis susun:

1. Bagaian Awal

Bagian ini meliputi halaman judul, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, serta daftar tabel dan lampiran.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdapat lima bab diantaranya yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi deskripsi teori sebagai kerangka acuan pemikiran dan pembahasan penelitian mengenai variabel lingkungan kerja, promosi jabatan, *interpersonal communication* dan semangat kerja karyawan, serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat jenis dan pendekatan penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai deskripsi objek penelitian, gambaran umum PG. Rendeng Kudus, gambaran umum subjek penelitian yaitu karyawan PG. Rendeng Kudus, serta hasil dan analisis penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan penelitian, saran, dan penguup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

