

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah badan usaha dilindungi oleh hukum sebagai tempat terjadinya proses produksi barang atau jasa guna untuk terpenuhinya pasokan masyarakat. Setiap perusahaan sudah ada untuk beberapa waktu berharap mengalami pertumbuhan yang cepat dan signifikan dalam bisnisnya. Organisasi yang terdapat pada perusahaan yang beroperasi saat ini mempunyai tugas, wewenang, dan tanggungjawab hingga sistem kontrol, sistem tanggungjawab, dan lainnya. Salah satu tujuan perusahaan adalah agar karyawan mampu melakukan beberapa tugas yang terkait dengan peran atau jabatannya. Sumber daya terpenting menjadi faktor penentu kesuksesan Perusahaan yakni sumber daya manusia. Suatu organisasi dianggap baik jika dapat menunjukkan manfaat atau kualitas yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya.

Berdirinya perusahaan di negara ini, diharuskan dapat mempertahankan berkompetisi bersama perusahaan lain di pasar global. Perusahaan saat ini dihadapkan pada persaingan dan berbagai perkembangan inovasi baru. Hal ini dapat diselesaikan dengan peningkatan kualitas SDM menjadi strategi yang efektif untuk bertahan dalam persaingan dan mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam mempertahankan semangat kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kontribusi yang diberikan pegawai sangatlah penting, sebab pegawai sebagai penghasil perusahaan. SDM bekerja di dalam perusahaan menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, oleh karena itu perlu adanya kompensasi kepada karyawan. Menumbuhkan semangat kerja yang tinggi harus diperhatikan oleh manajerial perusahaan karena sebagai suatu kewajiban yang sifatnya terus-menerus. Semangat kerja yang rendah akan berdampak negatif jangka panjang pada organisasi dan dapat menyebabkan masalah internal.

Pada PT Besi Baja Metalindo sebagai perusahaan industri bergerak di bidang produksi dan distribusi bahan bangunan dan material konstruksi berkualitas dengan harga terbaik dan terlengkap di Jawa Timur. Karyawan PT Besi Baja Metalindo berjumlah 78 karyawan dengan rincian staff HRGA, staff keuangan, staff PPIC, dan Staff Marketing. Dalam wawancara tanggal 3 Juni 2023 dengan SPV Mariness Adelaar Kim mengatakan “ Jam kerja pada PT Besi Baja Metalindo terbilang sangat pagi yaitu pukul 07.00 karyawan harus sudah ada di tempat kerja masing-masing. Jika tidak maka harus izin terlebih dahulu pada staff HRGA dengan alasan yang logis, kemudian jika karyawan telat tanpa alasan maka akan didenda sebesar Rp 50.000. Hal itu dilakukan semata-mata agar karyawan tidak meremehkan jam kerja.” Dari wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh tentang semangat kerja yang dialami oleh karyawan akibat aturan jam kerja yang diberikan perusahaan.

Berikut data ketidaksesuaian kedatangan dan jam kerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan selama 3 bulan ke bawah, data diperoleh berdasarkan atas persetujuan perusahaan :

Tabel 1.1 : Data Karyawan Izin Telat Kerja

Bulan Maret	
Keterangan	Jumlah Karyawan
Keperluan kesehatan (Kontrol ke rumah sakit)	4
Keperluan Keluarga (pernikahan, wisuda, ziarah, dll)	9
Alasan yang tidak diterima (bangun kesiangan, macet di jalan, dll)	6
Bulan April	
Keterangan	Jumlah Karyawan
Keperluan kesehatan (Kontrol ke rumah sakit)	5
Keperluan Keluarga (pernikahan, wisuda, ziarah, dll)	8
Alasan yang tidak diterima (bangun kesiangan, macet di jalan, dll)	5
Bulan Mei	
Keterangan	Jumlah Karyawan
Keperluan kesehatan (Kontrol ke rumah sakit)	3
Keperluan Keluarga (pernikahan, wisuda, ziarah, dll)	9
Alasan yang tidak diterima (bangun kesiangan, macet di jalan, dll)	6

Pada tabel 1.1 di atas, terlihat kualitas semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo mengenai kedisiplinan waktu masih cukup baik. Tabel di atas merupakan data ketidaksesuaian kedatangan dan jam kerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa izin beralasan dan lainnya masih mengabaikan alasan yang tidak diterima oleh perusahaan seperti (bangun kesiangan, terkena macet di jalan, dll). Hal ini berpengaruh pada semangat kerja karyawan mengenai taat pada aturan perusahaan. Jika karyawan tingginya semangat kerja karyawan menunjukkan perilaku positifnya akan taat peraturan, menjadi kebanggaan perusahaan, dan bahagia dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Karsini (2016:2) mengatakan bahwa “Karyawan dengan tingginya semangat kerja pastinya meyebabkan efek positif seperti terlihat bahagia, bekerja sama dengan baik, setia, menjadi kebanggaan organisasi, dan taat pada aturan. Sedangkan karyawan dengan semangat kerja rendah akan menampilkan perilaku pasif layaknya sering membantah, tidak tenang dan kurang sesuai dengan pekerjaan. Menurut Darmawan dalam Maydina dan Abdurrahman (2020), menjelaskan bahwasanya semangat kerja diasumsikan sebagai keadaan kerja yang ada di organisasi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat menunjukkan rasa kegairahan serta mendorong untuk bekerja dengan baik dan lebih produktif. Jadi, di sini semangat kerja merupakan suasana hati dan selera yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja dan memberikan perilaku positif seperti dapat menjadi kebanggaan organisasi, terlihat bahagia, serta taat pada aturan.

Menurut Paramita (2017) beban kerja ialah bagian dari perusahaan yang yaitu tanggungjawab yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian (Kissi, et, al., 2019) menjelaskan bahwa, segi buruk yaitu stress, masalah, dan beban kerja sebagai risiko kerja yang bisa terjadi serta memberi efek secara drastic akan syang terjadi serta berdambak signifikan penurunan semangat kerja serta produktivitas kerja. Berdasarkan wawancara identifikasi masalah mengenai beban kerja pada PT Besi Baja Metalindo yang menimbulkan beban kerja adalah adanya pekerjaan dari direksi yang hari itu wajib terselesaikan, dan pekerjaan tidak sesuai *jobdesk*. Sehingga sebagian besar karyawan merasakan beban kerja akibat hal tersebut. Namun karyawan tetap harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan oleh direksi karena merupakan bagian dari kewajiban sebagai karyawan.

Beban kerja dan stres kerja masih memiliki kaitan yaitu ketika beban kerja meningkat dapat juga menimbulkan stres kerja. Penelitian Mangkunegara (2017) menjelaskan stres kerja ialah tertekannya emosional pekerja saat menjalani pekerjaan. Sedangkan menurut Salleh dan Bakar (2018, hal 48) stress kerja yakni emosional dilambangkan kekuatan, tekanan, kecenderungan atau usaha seseorang dengan semangat yang kuat di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara mengenai identifikasi masalah stres kerja pada PT Besi Baja Metalindo adalah karyawan merasakan stres kerja dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan pada hari itu juga sehingga mengharuskan karyawan lembur kerja. Tidak peduli entah pada waktu itu ada karyawan yang harus pulang karena hal penting, karyawan harus menyelesaikan pada hari itu juga. Namun, perusahaan akan tetap membayar

uang lembur sebagaimana disesuaikan dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Meskipun ada beban kerja dan stres kerja namun karyawan masih merasakan semangat kerja, karena komunikasi yang terjalin antara pimpinan, bawahan, dan antar karyawan terjalin baik bahkan sudah seperti keluarga sendiri. Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan komunikasi adalah proses perpindahan suatu informasi, penjelasan, dan ide seseorang untuk individu lain yang diharapkan bisa menerjemahkan suatu hal telah disampaikan oleh seseorang. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa “ Komunikasi yang ada di PT Besi Baja Metalindo itu sangat baik, karena kami solid dan rukun, kekeluargaan tinggi. Jadi, saat ada beban kerja dan stres kerja kami masih dapat bersemangat kerja karena adanya komunikasi yang baik antar karyawan.”

Berdasarkan masalah yang ditemukan, penulis perlu meneliti judul: “ **Beban kerja, Stres kerja, dan Komunikasi terhadap Semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan, bisa diambil perumusan masalah berikut ini :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT BESI BAJA METALINDO ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT BESI BAJA METALINDO ?

3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT BESI BAJA METALINDO ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT Besi Baja Metalindo Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan untuk penelitian ini bisa bermanfaat untuk berbagai pihak berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini agar peneliti mendapatkan pengetahuan perihal segmen yang memengaruhi semangat kerja karyawan, terkhusus untuk beban kerja, stres kerja, dan komunikasi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa berguna untuk meningkatkan perusahaan semangat kerja karyawannya melalui perkembangan beban kerja, stres kerja, dan komunikasi untuk tujuan lebih baik.

3. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini bisa berguna sebagai rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah literasi. Sehingga bisa berguna sebagai referensi penelitian.