

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sebagaimana Jaya, dkk (2017:534), sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam kantor meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau kantor.

Kinerja karyawan berhubungan dengan motivasi kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu. Peranan motivasi kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan terlebih lagi perusahaan tersebut telah menjalankan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (Riptono, dkk, 2018:283).

Para karyawan di suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan memiliki motivasi tersendiri. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Hal-hal yang dapat memotivasinya antara lain ingin menunjukkan prestasi, agar diperhatikan oleh

atasan dan teman sekerja, ingin memperoleh tambahan penghasilan, rasa tanggung jawab, dan loyalitas pada pekerjaan (Putra, dkk, 2017:90).

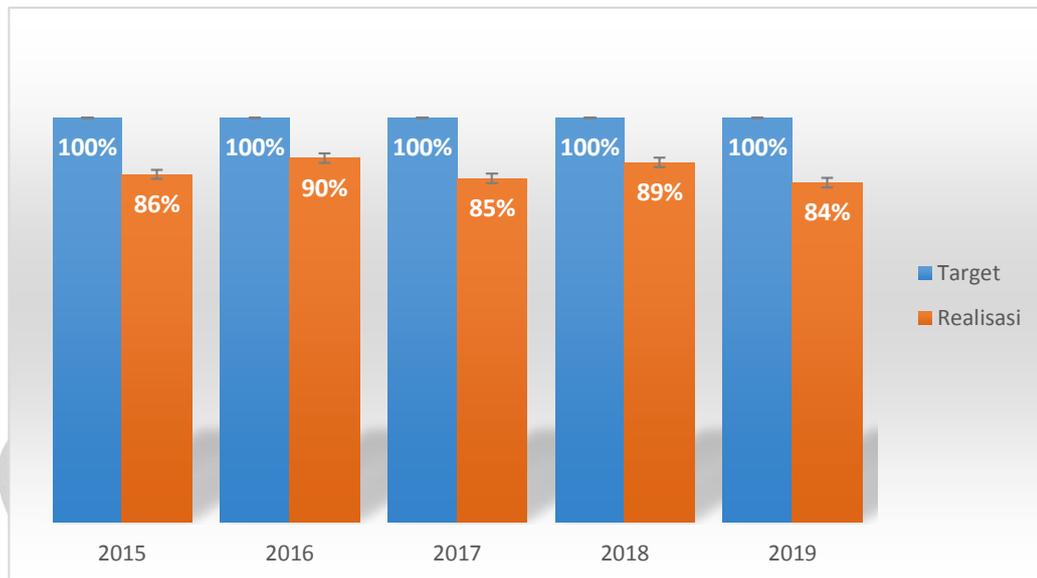
Salah satu faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengenai kesehatan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar meminimalisir timbulnya kecelakaan kerja dan konsekuensi akibat lingkungan kerja maupun kesalahan mesin yang diakibatkan kelalaian manusia maupun kerusakan mesin itu sendiri (Winarno dan Andjarwati, 2019:80).

Faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan yaitu semangat kerja karyawan itu sendiri yang kadang bisa naik bisa juga turun dengan berbagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi data diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil (Winarno dan Andjarwati, 2019:80).

CV. Mustika Jati Jepara merupakan perusahaan pembuatan kerajinan dari bahan kayu. Perusahaan Meubel Mustika Jati Jepara dalam menjalankan aktifitas penjualan mulai dari pengadaan kayu sampai dengan penjualan mebel, harus didukung dengan sumber daya manusia agar target pemasaran yang dilakukan memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan. Namun

CV. Mustika Jati Jepara belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan, sebagaimana grafik dibawah ini.

Gambar 1.1
Grafik Pencapaian Target Produksi CV. Mustika Jati Jepara



Sumber : data CV. Mustika Jati Jepara, 2020.

Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa CV. Mustika Jati Jepara tidak mampu memenuhi target produksi setiap tahunnya dan rata-rata realisasi produksi hanya berkisar antara 84% hingga 90%. Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang belum optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa faktor antara lain motivasi kerja karyawan yang kurang, misalnya karyawan masih sering tidak masuk kerja tanpa memberikan surat izin ke perusahaan dengan alasan ada keperluan keluarga. Faktor lain yaitu kesehatan kerja yang kurang karena karyawan sering cuti kerja karena sakit, sedangkan perusahaan telah memberikan fasilitas berupa pemberian susu untuk menjaga daya tahan tubuh karyawan.

Kemudian faktor lain yaitu dimana pandemi COVID 19 menyebabkan setiap orang harus mematuhi protokol kesehatan demi keselamatan bersama, namun hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Mustika Jati Jepara tidak menggunakan masker saat bekerja, dan hanya menggunakan masker saat perjalanan pulang dari kerja.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian Jaya, dkk (2017), Putra, dkk (2017) serta Sugara, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian Rusmayani (2017) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian Luthfi, dkk (2017), Sukiswo (2016) serta Riptono, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Putri, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian Putra, dkk (2017) serta Riyanto, dkk, (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Rusmayani (2017), Gbadago, dkk (2017) serta Firmanzah, dkk (2017) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Ekowati dan Amin (2018) menunjukkan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian Riptono, dkk (2018) serta Winarno dan Andjarwati (2019) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Rusmayani (2017) serta Pratama dan Wardani (2017) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Putra, dkk (2017) menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian Winarno dan Andjarwati (2019) serta Pribadi, dkk (2020) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Putra, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Hasil penelitian Winarno dan Andjarwati (2019) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh motivasi kerja, kesehatan kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan, dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KESEHATAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV MUSTIKA JATI JEPARA).**

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai pengaruh motivasi kerja, kesehatan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja

karyawan di masa pandemi COVID-19 (studi pada Karyawan bagian produksi CV Mustika Jati Jepara). Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dibatasi pada motivasi kerja, kesehatan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Obyek penelitian pada CV Mustika Jati Jepara.
3. Subyek penelitian pada karyawan bagian produksi CV Mustika Jati Jepara yang berjumlah 109 responden.
4. Waktu penelitian ini adalah 4 bulan yang dimulai dari penyusunan proposal hingga pelaksanaan penelitian.

1.3 Perumusan Masalah

Target produksi yang tidak tercapai tiap tahunnya menunjukkan kinerja karyawan CV Mustika Jati Jepara kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa faktor antara lain motivasi kerja karyawan yang kurang, misalnya karyawan masih sering tidak masuk kerja tanpa memberikan surat izin ke perusahaan dengan alasan ada keperluan keluarga. Faktor lain yaitu kesehatan kerja yang kurang karena karyawan sering cuti kerja karena sakit, sedangkan perusahaan telah memberikan fasilitas berupa pemberian susu untuk menjaga daya tahan tubuh karyawan. Hal tersebut menunjukkan semangat kerja yang kurang.

Berdasarkan uraian diatas pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Mustika Jati Jepara?

2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Mustika Jati Jepara?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Mustika Jati Jepara?
4. Apakah motivasi kerja, kesehatan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Mustika Jati Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Mustika Jati Jepara.
2. Menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Mustika Jati Jepara.
3. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Mustika Jati Jepara.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kesehatan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Mustika Jati Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat penelitian tersebut terurai sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai penunjang dalam penerapan Ilmu Manajemen SDM khususnya mengenai meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki motivasi kerja karyawan, aspek kesehatan kerja dan semangat kerja bagi CV Mustika Jati Jepara diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

