

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor manufaktur mencatat pertumbuhan yang sangat pesat. Sektor ini memainkan peran yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian negara, dan kontribusinya memiliki dampak signifikan dalam mencapai tujuan pembangunan ekonomi nasional (Harahap, *et al.*, 2023), dalam kondisi perekonomian yang semakin ketat, persaingan di antara perusahaan manufaktur menjadi lebih intens, mendorong perlunya peningkatan kinerja agar tujuan bisnis dapat terus tercapai (Gustian, 2017). Industri manufaktur berperan dalam memenuhi kebutuhan sistem pengguna dan memberikan pandangan yang jelas kepada pemrogram komputer dan profesional teknis lainnya yang terlibat dalam industri ini (Wiranda, 2021).

Manufaktur adalah suatu aktivitas yang melibatkan pengolahan bahan mentah melalui proses kimia serta fisika buat mengubah bentuk, sifat serta penampilan dalam produksi suatu produk (Pauji & Nurhasanah, 2022). Proses tersebut memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) buat menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sebagai akibatnya menghasilkan produk yang berkualitas. Penting adanya SDM merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi (Sawitri, *et al.*, 2023). SDM merupakan faktor kunci dalam proses produksi karena manusia merupakan aset utama perusahaan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan (Sawitri, *et al.*, 2023).

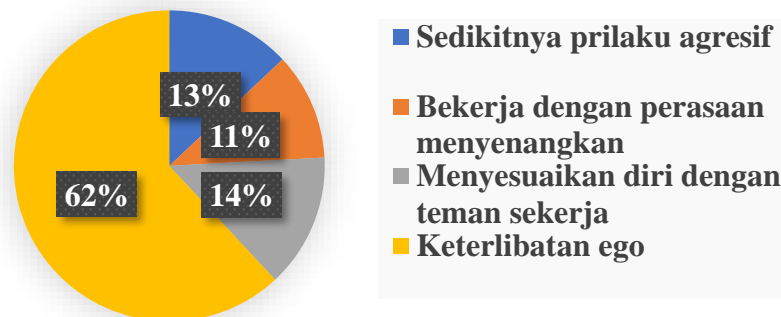
SDM adalah unsur terpenting untuk mencapai satu tujuan untuk mengembangkan makro pada suatu perusahaan (Hadita, *et al.*, 2023). Sumber daya manusia ke dalam keterampilan dan pengetahuan mereka dan memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih baik untuk memuaskan pelanggan mereka dan bagaimana menggunakan tingkat kepuasan pelanggan (Faeni, 2023). MSDM merupakan suatu cara pengelolaan SDM pada suatu organisasi agar bisa mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui pengembangan SDM itu sendiri (Utamy, *et al.*, 2020). Pengembangan SDM dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan nilai tambah karyawan agar suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih produktif dan sekaligus mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi (Maulia, 2023).

MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, sedangkan tergantung pada fungsi operasionalnya artinya pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (Manueke, *et al.*, 2022). Lalu, ada konsep SDM adalah suatu praktik manajemen yang berkaitan dengan pengembangan, pemberdayaan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Sawitri, *et al.*, 2023). SDM untuk menyelesaikan masalah strategi bisnis saat ini dan mencapai pemberdayaan yang lebih besar serta peningkatan MSDM (Faeni, 2023). Penting MSDM pada perusahaan manufaktur memiliki ketergantungan yang sangat besar sebagai peran utama dalam menjalankan berbagai aspek operasionalnya.

Salah satu objek penelitian ini merupakan perusahaan di bidang manufaktur yaitu, PT SKF Indonesia adalah perusahaan manufaktur *bearing* terkemuka di Indonesia untuk kendaraan bermotor roda dua dan roda empat dan bagian berasal SKF group serta Astra group (Astra Otoparts). SKF artinya salah satu perusahaan terbesar di Swedia serta singkatan dari SKF artinya *Svenska Kullagerfabriken*, yang berarti “Pabrik Bantalan Swedia” pada bahasa Swedia. Fenomena yang terjadi pada PT SKF Indonesia bagian departemen produksi mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Semangat kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil bekerja lebih cepat serta lebih baik, Pentingnya semangat kerja merupakan dengan melakukan pekerjaan menggunakan lebih semangat maka diperlukan pekerjaan akan lebih cepat serta baik (Syihab, 2020). Penelitian sebelumnya mengenai semangat kerja akan meningkat dengan adanya kerja tim yang baik, dan suasana bekerja menyenangkan (Inbar, 2018).

Berdasarkan fakta yang terjadi pada PT SKF Indonesia mengenai semangat kerja karyawan menggunakan indikator semangat kerja (Lubis, 2019). Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 karyawan departemen produksi di PT SKF Indonesia mengenai semangat kerja menggunakan grafik lingkaran Pada Gambar 1. 1, sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Grafik Semangat Kerja

Sumber: Data Primer, 2023

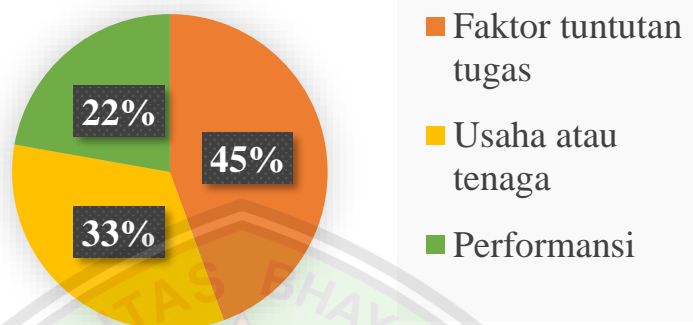
Pada Gambar 1. 1 Grafik semangat kerja yang pertama menunjukkan keterlibatan ego yang paling besar yaitu 62% , keterlibatan ego tinggi dikarenakan tidak bisa menerima pendapat orang lain atau dikendalikan oleh orang lain yang berarti ingin memprioritaskan diri sendiri tanpa melihat orang lain.

Dengan keterlibatan ego berdasarkan penelitian sebelumnya mengatakan tingkat keterlibatan ego seseorang mempengaruhi suatu masalah dalam kehidupan seseorang, sering kali ditunjukkan dengan keanggotaan dalam suatu kelompok yang mempunyai pendirian yang diketahui (Juneman, 2017). Menyesuaikan diri dengan teman sekerja sebesar 14% yang berarti para karyawan kurang dalam hal bersosialisasi kepada karyawan lainnya. Dengan menyesuaikan diri dengan teman sekerja berdasarkan penelitian sebelumnya mengatakan bahwa orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik adalah dengan mempunyai keterbatasan yang ada pada dirinya, untuk belajar bereaksi terhadap lingkungan dengan cara yang bijak (Ismail, 2019).

Pada Gambar 1.1 Grafik semangat kerja dengan indikator sedikitnya perilaku agresif sebesar 13% yang berarti karyawan mempunyai perilaku rendah pada sikap agresifnya. Perilaku agresif berdasarkan penelitian sebelumnya mengatakan perilaku agresif ialah bentuk perilaku yang bertujuan melukai atau menyakiti orang lain, baik secara fisik maupun verbal (Ismail, 2019). Bekerja dengan perasaan menyenangkan sebesar 11% yang artinya karyawan merasa senang dalam dunia pekerjaannya menurun. Bekerja dengan perasaan menyenangkan berdasarkan penelitian sebelumnya mengatakan suatu perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seseorang terhadap kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang didapatkan dalam suatu perusahaan (Aspiani, 2018).

Faktor yang menyebabkan penurunan semangat pada dunia kerja adalah karyawan mengalami beban kerja dengan tugas-tugas yang semakin berat, mempunyai lingkungan kerja kurang baik seperti adanya kebisingan yang tinggi (Handayani, 2020). Faktor tersebut sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada PT SKF Indonesia bagian departemen produksi mempunyai konflik waktu untuk menghasilkan *bearing*, kendala tersebut mengakibatkan adanya beban kerja pada karyawan yaitu mengatur *spare part* yang tidak dapat langsung dipasang karena perbedaan dimensi atau berukuran serta melakukan beberapa tugas diluar tanggung jawab yang diberikan mirip melakukan investigasi mesin, perawatan mesin dan pemugaran mesin yang seharusnya dilakukan departemen *maintenance*.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 karyawan departemen produksi di PT SKF Indonesia menggunakan indikator beban kerja (Sari & Hasyim, 2022) grafik lingkaran Pada Gambar 1. 2, sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Grafik Beban Kerja

Sumber: Data Primer, 2023

Pada Gambar 1. 2 Grafik beban kerja yang pertama menunjukkan Faktor Tuntutan Tugas yang paling besar yaitu 45% , yang artinya para karyawan di bagian departemen produksi mengalami tuntutan tugas yang besar dan tidak sesuai dengan *jobdesc (Job Description)*. Usaha atau Tenaga sebesar 33%, yang artinya dibagian departemen produksi harus melakukan usaha ekstra untuk menyelesaikan kendala yang ada saat melakukan produksi dan memiliki tenaga yang berlebih untuk melakukan kerja lembur. Dan yang terakhir, Performansi sebesar 22% yang artinya performa dalam berkerja turun dikarenakan memiliki tuntutan tugas yang berlebih. Dalam penelitian sebelumnya mengenai beban kerja mempengaruhi semangat kerja karena perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan meningkatkan semangat kerja (Yulianto & Mulyana, 2022). Beban kerja merupakan sesuatu yang timbul dari interaksi antara lingkungan kerja, tempat kerja, keterampilan, dan persepsi pekerja (Faeni, *et al.*, 2023).

Bekerja di lingkungan kerja yang baik serta kondusif tentunya menjadi hal yang diinginkan semua pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan efek positif bagi pekerja dalam menyelesaikan sasaran yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT SKF Indonesia mengenai lingkungan kerja bagian departemen produksi, mempunyai beberapa kendala yaitu kendala yang mengakibatkan karyawan sulit buat berkonsentrasi saat memproduksi *bearing* dikarenakan mesin mengalami ukiran komponen logam yang berpindah asal satu mesin ke mesin yang lain yang membentuk suara bising pada lingkungan lantai produksi.

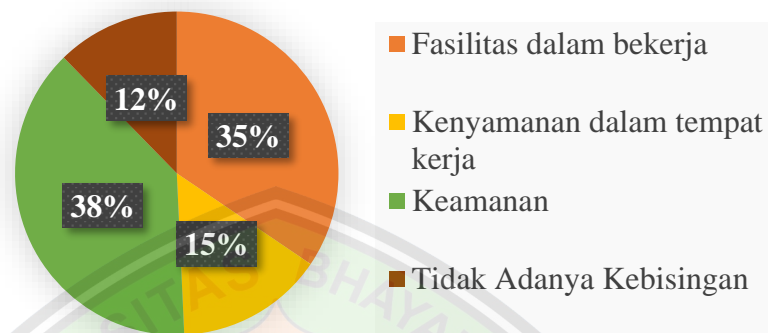
Bunyi bising yang terjadi waktu menghasilkan *bearing*, perusahaan mempunyai solusi agar suara bising tersebut tak terlalu mengganggu konsentrasi waktu melakukan produksi. PT SKF Indonesia telah memberikan indera pelindung diri asal paparan suara bising yaitu menggunakan *earplug* dan *earmuff*. Cara tersebut para karyawan masih terasa kurang nyaman saat memproduksi *bearing*. Berikut daftar mesin yang menimbulkan kebisingan saat melakukan produksi Pada Tabel 1. 1, sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Daftar Mesin Yang Menimbulkan Kebisingan

Nama Mesin	Kode
<i>Face dan OD Grinding</i>	CHANNEL-00
<i>Hopper IR dan OR Automatic Outer Raceway Grinding</i>	RABBIT-147D-01/02
<i>Automatic Inner Raceway Grinding</i>	RABBIT-3MZ135D-01/02
<i>Bore</i>	RABBIT 3MZ205D
<i>Inner dan Outer Raceway Honning</i>	IZUMI KN
<i>Pairing</i>	-
<i>Automatic Cage Assembly</i>	-

Sumber: PT SKF Indonesia, 2023

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 karyawan departemen produksi di PT SKF Indonesia menggunakan indikator lingkungan kerja (Hanaysha, 2016) grafik lingkaran Pada Gambar 1. 3, sebagai berikut :



Gambar 1. 3 Grafik Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer, 2023

Pada Gambar 1. 3 Grafik lingkungan kerja yang pertama menunjukkan Keamanan sebesar 38% berarti keamanan saat produksi terjaga dengan baik, karena PT SKF Indonesia memiliki Sistem Tanggap Darurat Kebakaran dengan adanya alat pemadam kebakaran yang tersebar di seluruh wilayah pabrik langsung terkoneksi jika ada bahaya yang terjadi. Fasilitas dalam bekerja yang paling besar yaitu 35%, yang artinya fasilitas dibagian departemen produksi memadai karena PT SKF Indonesia memiliki fasilitas baru yaitu remanufaktur bearing bertujuan untuk mengurangi limbah industri dan membantu melindungi lingkungan dengan mengurangi kebutuhan akan produksi baru. Kenyamanan dalam tempat bekerja sebesar 15% yang artinya suasana saat bekerja kurang nyaman, berdasarkan fenomena yang terjadi karyawan mengalami sulit untuk konsentrasi saat melakukan produksi *bearing*.

Hal tersebut, terjadi pada indikator terakhir yaitu Tidak adanya kebisingan sebesar 12% artinya fenomena yang terjadi di departemen produksi betul adanya yang diakibatkan suara bising yang terjadi pada mesin yang mengalami gesekan komponen logam berpindah dari satu mesin ke mesin yang lain membuat suara bising tersebut terjadi.

Dalam penelitian sebelumnya lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena lingkungan yang bersifat keyakinan seperti hubungan pertemanan atau keadaan lingkungan saat bekerja (Rahayu, 2015). Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bekerja (Hadita, *et al.*, 2021).

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik dan memilih judul dalam penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT SKF Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah antara lain :

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.

2. Manfaat Perusahaan

Manfaat perusahaan dalam penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan bermanfaat bagi pihak perusahaan terkait untuk lebih mengetahui adanya beban kerja berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

3. Manfaat Karyawan

Manfaat karyawan dalam penelitian ini memberikan informasi mengenai pentingnya semangat kerja yang baik dapat dihubungkan dengan motif dan hasil kerja yang baik, sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, kekurangan akan dorongan serta hasil kerja yang kurang baik.

1.5 Batasan Masalah

Meskipun penelitian ini telah dicoba dan dilakukan mekanisme ilmiah, masih ada keterbatasan, yaitu terdapat keterbatasan waktu adalah pertimbangan penting.

Keterbatasan waktu dalam penelitian ini yaitu :

- a. Memiliki batasan waktu tertentu yang dapat memengaruhi kedalaman analisis dan jumlah data yang dapat dikumpulkan.
- b. Memiliki keterbatasan berupa data perusahaan yang sensitif atau yang tidak perbolehkan dari pihak perusahaan.

Penelitian ini tetap memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I membahas pada variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada PT SKF Indonesia. Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan permasalahan yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT SKF Indonesia. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT SKF Indonesia. Adapun batasan masalah pada penelitian ini yaitu memiliki batasan waktu dan memiliki keterbatasan berupa data perusahaan yang sensitif atau yang tidak perbolehkan dari pihak perusahaan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II ini menjelaskan literatur yang berisikan variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y). Pada bab ini juga menjelaskan metode konseptual, hipotesis, dan penelitian – penelitian terdahulu untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel bebas, yaitu Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Y atau variabel terikat, yaitu Semangat Kerja (Y).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google Form* berdasarkan variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y). Selain itu, dilakukan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2023 sampai Desember 2023. PT. SKF Indonesia yang berlokasi di Jl. Tipar - Inspeksi Cakung Drain, Cakung, RT.1/RW.9, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13910. Populasi pada penelitian ini yaitu bagian departemen produksi sebanyak 255 karyawan.

Penelitian ini dilakukan menggunakan perhitungan Teknik *Purposive Sampling* dan menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan jumlah sampelnya. Sehingga, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 72 responden. Penelitian ini menggunakan *software Smart PLS 3.0* dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), evaluasi model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*) yaitu koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2), relevansi prediksi atau *predictive relevance* (Q^2), dan Uji Kecocokan Model (*Goodnes of Fit*) dan pengujian hipotesis yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan).

BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN

Pada Bab IV menganalisa hasil data dari jawaban responden. Dilakukannya pengolahan data dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0* dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel beban kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel semangat kerja (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel beban kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel semangat kerja (Y) secara parsial maupun simultan dan untuk mengetahui apakah jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak.

Sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis diperoleh hasil pada variabel beban kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Maka hasil penelitian secara simultan dari variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai F-hitung $923,83 > F\text{-Tabel } 3.13$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-Square* didapat nilai sebesar 96,4%. Dapat disimpulkan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial dari penelitian. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sehingga, dari hasil yang diperoleh pada penelitian terdapat implikasi manajerial yang ditujukan untuk instansi.