

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada peran strategis sumber daya manusianya dalam mewujudkan target dan tujuan yang telah dirancang. Oleh karena itu, setiap individu yang bekerja di dalamnya diharapkan memiliki kompetensi serta kapasitas yang cukup untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Sesuatu perusahaan tidak akan bisa maju apabila karyawan dalam perusahaan tidak produktif ataupun prestasi kerja rendah dan tidak mempunyai loyalitas kerja terhadap Perusahaan. Karyawan dan organisasi tidak dapat dipisahkan, karena karyawan memiliki peran penting untuk melaksanakan misi dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang sukses membutuhkan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikannya, yang melampaui pandangan tradisional tentang manajemen sumber daya manusia yang efisien (Eddy Sutrisno, 2020). Karyawan adalah katalisator untuk mencapai tujuan perusahaan, yang harus dipenuhi agar mereka dapat menumbuhkan lingkungan timbal balik yang baik di dalam organisasi. Karena itulah, rasa senang dalam bekerja dapat dijadikan tolok ukur untuk melihat bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius dan secara konsisten mendorong peningkatan semangat kerja, karena hal ini dapat memperkuat rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kegairahan kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kegelisahan,

dan kecenderungan kelelahan emosional pada karyawan selama bekerja di perusahaan.

Semangat kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik karena didorong oleh faktor-faktor pendorong tertentu, faktor penting agar terbentuknya lingkungan kerja yang positif dan penuh motivasi yaitu suasana kerja yang menyenangkan serta adanya dukungan dari rekan kerja. Dalam menjalankan suatu pekerjaan atau usaha, seseorang membutuhkan dorongan, semangat, dan motivasi yang berasal dari dalam dirinya. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap pekerjaan, penghargaan baik secara materi maupun non-materi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, berperan besar dalam menjaga kesehatan mental dan semangat kerja. Selain itu, meningkatnya keharmonisan antara atasan maupun bawahan merupakan pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja. Dalam sebuah perusahaan, sangat penting bagi manajemen untuk menumbuhkan suasana yang kondusif di antara para karyawan.

Perusahaan harus memenuhi aspirasi karyawannya untuk menumbuhkan kerja sama tim yang luar biasa. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan penghargaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja perusahaan. Karyawan merasakan semangat kerja ketika mereka mencoba mewujudkan keinginan mereka yang belum terpenuhi dan kemudian mencari solusi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya dan memberikan insentif yang tepat kepada karyawannya, supervisor harus memberikan motivasi yang efektif. Pekerja dapat menjadi lebih termotivasi dan antusias terhadap pekerjaan mereka

ketika diberikan insentif yang memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

DetikNews melaporkan bahwa lebih dari lima puluh persen pekerja di Indonesia merasa gaji dan produktivitas mereka tidak mencukupi dan tidak dapat diterima. Ini merupakan nilai terbesar dibandingkan dengan pekerja di negara lain. Sejalan dengan visi perusahaan, kesejahteraan merupakan imbalan yang menyeluruh, termasuk keuntungan yang berwujud dan tidak berwujud. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sangat penting untuk menjaga dan mengembangkan kesehatan mental dan fisik mereka. Memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja.

Hasibuan (2020: 182) menegaskan bahwa pemberian kesejahteraan mengarah pada penanaman ketenangan, semangat kerja, komitmen, disiplin, dan loyalitas terhadap organisasi. Mereka akan lebih nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya jika diberikan tingkat kesejahteraan yang memadai. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup pertimbangan finansial, seperti remunerasi dan tunjangan, tetapi juga komponen psikologis dan sosial. Frustrasi dan berkurangnya semangat kerja dapat berasal dari kesenjangan antara gaji dan harapan karyawan.

Selain itu, penting bagi setiap karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan. Bagi organisasi, menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini menjadi hal yang krusial demi menjaga performa kerja yang optimal serta meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika tujuan pribadi dan profesional bertabrakan, seseorang dapat

mengalami stres dan kelelahan, sehingga mengganggu konsentrasi dan produktivitas mereka. Biasanya, perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan ini memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawannya dan fasilitas untuk memfasilitasi gaya hidup sehat.

Keseimbangan yang dijaga antara kehidupan kerja dan pribadi adalah hal yang perlu diutamakan perusahaan dalam merumuskan kebijakan. Langkah ini bertujuan tidak hanya untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga menjadikan kerja karyawan bersemangat. Individu yang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan cenderung menunjukkan gaji dan produktivitas mereka tidak mencukupi dan tidak dapat diterima. Ini merupakan nilai terbesar dibandingkan dengan pekerja di negara lain. Sejalan dengan visi perusahaan, kesejahteraan merupakan imbalan yang menyeluruh, termasuk keuntungan yang berwujud dan tidak berwujud. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sangat penting untuk menjaga dan mengembangkan kesehatan mental dan fisik mereka. Memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja.

Antusiasme yang tinggi, yang sangat berdampak pada cara mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diemban. Fasilitas dan infrastruktur yang mengelilingi para pekerja di sepanjang tanggung jawab mereka disebut lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi cara pelaksanaan pekerjaan. Selain hubungan sosial antar rekan kerja, tempat kerja juga mencakup fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, ketenangan, dan pencahayaan.

Penelitian ini berfokus pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur yang berlokasi di Kota Surabaya. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972 dan beralamat di Jalan Genteng Kali Nomor 49. Penelitian penulis berfokus pada subjek investigasi. Perusahaan Umum (Perum) yang dikendalikan oleh negara, bertugas mengelola dan mengawasi sumber daya hutan pada Jawa dan Madura. Hutan negara tersebut terdiri dari dua pulau.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan Perum Perhutani Tahun 2024		
Data kinerja karyawan triwulan	Target	Realisasi
Triwulan I (Januari –Maret)	100%	90%
Triwulan II (April –Juni)	100%	80%

Sumber: Data kinerja karyawan Perum Perhutani Tahun 2024

Aksi unjuk rasa terjadi di Pusdikbang Perhutani di Madiun pada awal tahun 2020. Aksi tersebut diikuti oleh ratusan karyawan Perum Perhutani yang berasal dari berbagai wilayah operasional, antara lain Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat. Dorongan terhadap aksi ini berasal dari aspirasi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan, yang meliputi permintaan kenaikan gaji serta desakan untuk mengganti Direktur Utama Perum Perhutani. Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Serikat Karyawan Perhutani menyatakan bahwa orientasi kepemimpinan perusahaan cenderung lebih memprioritaskan kinerja pada aspek pencitraan dibandingkan dengan kepentingan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh., seperti yang dilansir dari Solopos.com (Jalil, 2020).

Menurut Putri (2022) Ketidakpuasan karyawan terhadap kesejahteraan yang diberikan berdampak pada semangat kerja mereka. Gaji yang dianggap tidak sebanding dengan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan menciptakan ketegangan, baik di lingkungan kerja ataupun dalam kehidupan pribadi karyawan.

Faktor kesejahteraan ini menjadi pengaruh signifikan terhadap produktivitas, karena kurangnya dukungan finansial dapat memengaruhi motivasi dan stabilitas emosi pekerja dalam menjalani tugas.

Semangat kerja karyawan dapat terpengaruh oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi produktivitas. Tidak adanya tanggapan terhadap permintaan kenaikan gaji menunjukkan lemahnya komunikasi antara karyawan dan manajemen, sehingga memperburuk situasi. Hal ini menyebabkan hubungan antara pimpinan dan karyawan menjadi tidak harmonis, sehingga berdampak buruk pada kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pemberian remunerasi yang adil dan tunjangan yang memadai dapat menumbuhkan rasa dihargai di antara karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan upaya yang mereka berikan, motivasi untuk bekerja dengan baik akan semakin meningkat. Selain itu, akses terhadap fasilitas kesehatan yang berkualitas juga sangat krusial. Karyawan yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang terjaga umumnya menunjukkan produktivitas yang meningkat. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja serta membangun semangat kerja yang positif dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari.

Kehidupan pribadi karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja mereka. Mencapai keseimbangan antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga kebahagiaan kerja. Karyawan cenderung menunjukkan peningkatan motivasi dan produktivitas ketika mereka mencapai keseimbangan antara kedua elemen tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif

untuk produktivitas adalah faktor penting lainnya. Kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, bersama dengan penyediaan fasilitas yang memadai, merupakan variabel yang dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan selama bekerja.

Interaksi antara kesejahteraan pekerja, kehidupan pribadi, dan lingkungan kerja di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan memerlukan pertimbangan yang cermat. Perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja bagi para pekerja dengan memperbaiki ketiga hal tersebut, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam guna memahami hal tersebut, sehingga penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Kehidupan Pribadi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, penelitian dalam studi ini bertujuan sebagai berikut :

1. Bagaimana keterkaitan hubungan secara simultan kesejahteraan karyawan, kehidupan pribadi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?
2. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?

3. Apakah terdapat pengaruh kehidupan pribadi terhadap semangat kerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, kehidupan pribadi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap semangat kerja di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kehidupan pribadi secara parsial terhadap semangat kerja di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat yang dapat dituliskan sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk menjaga, mengevaluasi, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, kehidupan pribadi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur
2. Sebagai referensi, wawasan, dan pengetahuan bagi peneliti berikutnya mengenai kesejahteraan karyawan, kehidupan pribadi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur