

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia merupakan jantung dari jalannya seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena segala aktivitas dapat berjalan dengan baik jika sumber daya yang ada dikelola dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap melainkan dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, yang mana semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan begitu, sumber daya manusia menjadi kunci utama kelancaran dan kesuksesan semua aktivitas bisnis yang dikerjakan.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan adalah Semangat Kerja. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik secara berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal Menurut Hasibuan (2013). Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya suatu kantor yang

mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Salah satu cara untuk meningkatkan Semangat Kerja adalah dengan memperhatikan kualitas Lingkungan Kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh terhadap tanda operasi kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Motivasi kerja juga harus diperhatikan. Motivasi Kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk berkerja. Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrinso (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pemberian motivasi terhadap karyawan di harapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan keefektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkat kankinerja karyawannya demikian halnya juga dengan Bank NTT Pusat merupakan salah satu Bank milik daerah yang menawarkan jasa perbangkan di NTT. Bank NTT Pusat

berdiri sejak 17 juli 1962. Bank NTT Pusat menerapkan beberapa standar kerja dan budaya organisasi yang ada, yaitu dengan selalu mengadakan doa pagi bersama seluruh karyawan sebelum memulai pekerjaan, adanya *breafing* yang dilakukan setiap hari kerja, absesi yang di lakukan pada saat sebelum dan sesudah jam kerja. Dan juga jam istirahat yang diberikan selama 1 jam yang berlangsung pada jam 12:00 sampai dengan 13:00. Namun dengan semua aturan yang diterapkan perusahaan masih ada beberapa karyawan yang masih belum menerapkan peraturan tersebut dengan baik dan benar. Masih terdapat karyawan yang sering datang tidak tepat waktu dan terlambat dalam mengikuti breafing serta doa pagi bersama karyawan lainnya. Ada juga yang tidak melaksanakan jam istirahat sesuai dengan aturan yang ada. Hal ini tentunya membuat ketidaksesuaian pada Kinerja karyawan yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Bank NTT Pusat secara konsisten melakukan penilaian kinerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan. Namun hasil dari penilaian tersebut belum digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yang dimana Bank NTT Pusat dalam suatu bank dengan aturan yang ketat masih juga ada beberapa karyawan yang melanggar aturan tersebut padahal di mana karyawan yang masih melawan aturan di suatu bank atau perusahaan menunjukkan ketidakpatuhan yang berpotensi merugikan bagi organisasi dan pelanggaran terhadap integritas perusahaan. Karyawan yang melanggar aturan mungkin mengabaikan kode etik, prosedur kerja, atau kebijakan perusahaan, yang dapat mengakibatkan konsekuensi serius seperti sanksi disiplin, pemecatan, atau bahkan tindakan hukum. Karyawan yang memilih untuk melanggar harus menyadari bahwa tindakan mereka dapat merusak

reputasi organisasi dan mengganggu harmoni di tempat kerja. Sebagai anggota tim, setiap karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi standar etika dan perilaku yang telah ditetapkan, serta untuk menjaga integritas dan kepercayaan dalam lingkungan kerja. Berikut adalah tingkat absensi karyawan pada Bank NTT Pusat sepanjang tahun 2023

TABEL 1.1

**TINGKAT ABSENSI KARYAWAN BANK NTT
PUSAT TAHUN 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	230	22	506	7	2	1	10	496	2
Februari	230	20	460	5	3	2	10	450	2
Maret	230	21	483	7	3	2	12	471	3
April	230	14	322	4	4	1	9	313	3
Mei	230	22	506	8	9	3	20	486	4
Juni	230	19	437	10	5	0	15	422	4
Juli	230	20	460	6	0	2	8	452	2
Agustus	230	22	506	6	5	2	13	493	3
September	230	20	460	9	5	2	13	447	3
Oktober	230	22	506	8	1	2	11	495	2
November	230	22	506	6	5	4	15	491	3
Desember	230	19	437	9	0	3	12	425	3

(Sumber: Bank NTT Pusat)

Dari data tersebut tingkat absensi karyawan terlihat konstan pada bulan Januari, februari, juli dan bulan oktober yaitu sebesar 2%. Namun pada bulan maret, april, mei, juni, agustus, September, november dan desember terjadi peningkatan absensi yang berada di angka 3% sampai dengan 4%. Kenaikan tingkat absensi ini terjadi pada tingkat kehadiran karyawan dengan rincian sakit, ijin dan alpa.

Inilah alasan mendasar penelitian menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja karyawan dalam penelitian ini untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan dilakukan oleh Purwanti (2016). Berdasarkan hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi Pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ciamis. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja karyawan, semakin baik semangat kerja dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, maka rendah semangat kerja dari karyawan tersebut.

Penelitian lain membahas pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan, Fahrul Rozi, (2021) hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan. Berdasarkan pengujian konkuren (uji F) dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja (otonom) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel bebas (semangat kerja). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bank NTT Pusat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap terhadap semangat kerja karyawan Bank NTT Pusat.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka persoalan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank NTT Pusat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank NTT Pusat?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank NTT Pusat.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank NTT Pusat.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi kajian dan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan Bank NTT Pusat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dan memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

b. Bagi Penulis

Sebagai harapan akan memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan penambahan terhadap suatu fakta atau informasi yang terjadi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.