BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial bagi organisasi atau bisnis karena seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan bersumber dari manusia. Sumber daya manusia (SDM) mencakup lebih dari sekadar kumpulan pekerja hal ini meliputi kemampuan, keahlian, bakat, motivasi, dan kreativitas setiap individu yang semuanya dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan bisnis. Jika manajemen sumber daya manusia tidak dijalankan secara efektif, aset-aset lain seperti modal, teknologi, dan fasilitas instansi tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Dalam bidang manajemen, sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset terpenting yang perlu direncanakan, dikembangkan, diarahkan, dan dijaga agar kinerjanya senantiasa meningkat. Sumber daya manusia (SDM) juga meliputi semua potensi yang ada dalam diri karyawan, mulai dari kecerdasan, sikap, motivasi, hingga komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memprioritaskan sumber daya manusia (SDM) mereka guna memastikan setiap individu dapat memberikan kinerja terbaik demi pencapaian perusahaan, sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo adalah salah satu perusahaan yang berfokus pada proses pengolahan gondorukem dan terpentin, dua produk hutan yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan diperlukan oleh banyak sektor. Proses produksinya tidak hanya

bergantung pada alat dan teknologi, tetapi juga memerlukan karyawan yang teliti, disiplin, dan mampu beroperasi dalam lingkungan dengan standar keselamatan yang ditetapkan. Setiap langkah produksi mulai dari penerimaan bahan baku, pemasakan, penyulingan, hingga pengemasan membutuhkan koordinasi yang baik dan kerja sama yang kuat di antara para pekerja. Situasi ini menjadikan peran karyawan sangat krusial, karena sedikit kesalahan dapat berdampak pada kualitas produk, efisiensi waktu, bahkan keselamatan bagi pekerja itu sendiri.

Sejalan dengan tuntutan proses produksi, karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin (PGT) yang berada di Sukun Ponorogo, berperan krusial dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang ada terdiri dari karyawan yang bekerja pada berbagai bagian, seperti produksi, pengolahan, serta administrasi, dengan karakteristik yang memerlukan ketelitian, disiplin, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan. Dalam pengelolaannya, perusahaan telah mengatur pembagian tugas yang jelas, aturan kerja, serta standar operasional prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam menjalankan tugas. Selain itu, koordinasi dan pengawasan juga dilakukan untuk memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai aturan yang ada. Namun dalam praktiknya, situasi sumber daya manusia (SDM) sangat berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, perilaku individu, serta komunikasi di tempat kerja.

Menurut Herawati (2018) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam semua aktivitas

organisasi. Masalah-masalah yang berhubungan dengan kebijakan tenaga kerja tetap menjadi perhatian utama bagi organisasi yang ingin mencapai keberhasilan di masa globalisasi. Walaupun sebuah organisasi dilengkapi dengan fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya finansial yang cukup, operasionalnya tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari karyawan yang kompeten. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dikelola secara efektif karena berperan dalam membentuk perilaku kerja karyawan serta menentukan tinggi rendahnya semangat kerja. Apabila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya antusiasme kerja, lemahnya kedisiplinan, serta kurang optimalnya pencapaian kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, norma dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak, berperilaku, serta dalam mengambil keputusan di lingkungan organisasi. Budaya tersebut menjadi pedoman dalam mengatur hubungan antarindividu, cara menyelesaikan pekerjaan serta menentukan bagaimana organisasi merespon perubahan dan tantangan internal. Menurut Rian Iskandar & Hariandy Hasbi (2024) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa

yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Perilaku individu merupakan tindakan seseorang dan merespson suatu situasi yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, sikap, persepsi, serta faktor eksternal seperti lingkungan sosial dan budaya organisasi. Masih terdapat perbedaan perilaku antar karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo, yang terlihat dari kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi aturan kerja, kecenderungan menunda penyelesaian tugas, serta belum sepenuhnya menjalankan arahan yang diberikan. Kondisi ini mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan belum berjalan secara optimal. Menurut Nofrialdi et al. (2023) perilaku individu yaitu sistem belajar dari sifat sebuah organisasi misalnya organisasi tersebut dimulai, berkembang dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota individu yang lebih besar. Sedangkan menurut Aprinawati et al. (2024) perilaku seseorang dalam suatu organisasi sangat terkait dengan kepemimpinan **k**arena cara pemimpin mengarahkan karyawan dapat memengaruhi semangat kerja. Oleh karena itu, perilaku individu menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada efektivitas kerja karyawan.

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi dari satu orang ke orang lain. Dalam sebuah organisasi, komunikasi berfungsi sebagai sarana untuk mengoordinasikan pekerjaan, memberikan instruksi, menyampaikan gagasan, dan membina hubungan antar individu. Efektivitas komunikasi memengaruhi kelancaran alur kerja, pengambilan keputusan, dan

pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi. Menurut Najati & Susanto (2022) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari sesorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Fransiska & Tupti (2020) komunikasi yang efektif di dalam organisasi memudahkan setiap orang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Agar setiap karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif, komunikasi tidak hanya terbatas pada hubungan antara atasan dan bawahan, tetapi juga mencakup lingkungan kerja secara keseluruhan.

Semangat kerja karyawan merupakan antusiasme, kesungguhan, dan kemauan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat kerja yang baik tercermin dari kedisiplinan, kehadiran yang stabil, kemauan untuk bekerja sama, serta keinginan untuk memberikan hasil terbaik. Semakin tinggi semangat kerja seorang karyawan, semakin besar kontribusi yang dapat diberikan karyawan tersebut terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Pasaribu (2017) semangat kerja karyawan berkaitan dengan individu atau kelompok yang termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat; hal ini mendorong kerja sama tim serta memfasilitasi pemahaman mengenai batasan waktu dan penumbuhan rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Taufik Rahman (2021) semangat kerja adalah keinginan dan tekad seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin demi mencapai kinerja kerja yang maksimal. Berdasarkan penelitian terdahulu, belum

ditemukan penelitian yang meneliti pengaruh budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan secara simultan. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya hanya meneliti pengaruh satu atau dua variabel terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo.

Berdasarkan uraian sebelumnya, masih ditemukan beberapa kondisi nyata yang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan belum sepenuhnya berada pada tingkat yang optimal. Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, terdapat perbedaan sikap dan cara kerja antar karyawan, khususnya dalam hal kedisiplinan, ketelitian, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Beberapa karyawan belum menunjukkan konsistensi dalam mematuhi jam kerja dan aturan kerja yang telah ditetapkan, sehingga berdampak pada kelancaran proses kerja. Selain itu, dalam proses produksi masih dijumpai kendala koordinasi antar bagian akibat komunikasi kerja yang belum berjalan secara efektif. Instruksi kerja yang disampaikan belum selalu dipahami secara seragam oleh karyawan, sehingga menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan memerlukan perbaikan ulang. Berdasarkan penelitian terdahulu, budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, pada PGT Sukun Ponorogo, semangat

kerja karyawan masih belum optimal meskipun faktor-faktor tersebut sudah ada.

Menurut Pasaribu (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan sistem nilai, kepercayaan, dan asumsi yang diyakini oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam bertindak dan menyelesaikan permasalahan dalam organisasi. Penerapan nilai-nilai kerja dan kebiasaan kerja yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan oleh seluruh karyawan, yang terlihat dari masih adanya perbedaan sikap kerja, kurangnya inisiatif, serta belum optimalnya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi itu penting, namun tidak sepenuhnya berkontribusi terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan budaya organisasi, perbaikan perilaku individu, serta peningkatan efektivitas komunikasi guna meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang saya peroleh di Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo, diketahui bahwa semangat kerja karyawan belum optimal. Terlihat sebagian karyawan yang datang tepat waktu, namun masih terdapat karyawan masih belum konsisten dalam kedisiplinan waktu kerja. Selain itu, hanya sebagian karyawan yang menunjukkan antusiasme dalam bekerja, sedangkan sebagian lainnya terlihat kurang bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang membutuhkan arahan

dalam menyelesaikan tugas, serta adanya perbedaan tingkat kemandirian dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja karyawan diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan beberapa faktor, yaitu budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi. Ditinjau dari budaya organisasi, implementasi aturan dan nilai-nilai kerja dinilai belum berjalan secara maksimal, yang terlihat dari sebagian karyawan yang belum konsisten dalam menaati ketentuan kerja. Dari sisi perilaku individu, masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah serta belum sepenuhnya bertanggung jawab atas tugas yang diemban. Sementara itu, pada aspek komunikasi, penyampaian instruksi kerja belum sepenuhnya efektif sehingga sering kali perlu diulang agar dapat dipahami dengan baik oleh karyawan.

Penelitian ini berfokus pada budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi merupakan variabel yang berperan dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kontribusi budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan di PGT Sukun. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat, sehingga produktivitas dan kualitas kinerja dapat terus ditingkatkan.

Berdasarkan uraian di atas,maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Individu, dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka diperoleh rumusan masalah seagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo?
2. Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo?
4. Apakah budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, agar lebih terfokus maka dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku individu terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti memperluas wawasan dan memperdalam pemahaman mereka mengenai pengaruh budaya perusahaan, perilaku individu, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu,

penelitian ini bertujuan untuk menjadi sarana bagi peneliti untuk mengembangkan kemampuan analisis, penyusunan instrumen penelitian, serta pengaplikasian metode penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi universitas sebagai tambahan sumber pengetahuan ilmiah yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi perguruan tinggi terkait proses pembelajaran, penyusunan tesis, dan penelitian di masa mendatang.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang relevan tentang budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi. Hasil penelitian ini bisa dijadikan pertimbangan oleh manajemen dalam merancang kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja, penguatan budaya kerja, serta perbaikan komunikasi internal. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik, efisien, dan produktif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meniliti lebih lanjut yang berkaitan dengan Budaya Organiasi, Perilaku Individu dan Komunikasi Terhadap Semangat kerja Karyawan, serta dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan penelitian dengan variabel, metode, maupun objek yang lebih luas.