

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya, dikarenakan adanya aktifitas orang-orang yang menjadi karyawan atau anggotanya. Adanya pemberian kompensasi dan motivasi kerja di suatu perusahaan yang baik kepada karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kompensasi adalah suatu imbalan atau bisa juga disebut sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka, maka karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaan tersebut. Menurut pendapat Siswanto (2003) kompensasi dan motivasi dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang nantinya akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja. Siagian (2002) juga menjelaskan bahwa dalam sebuah perusahaan atau organisasi aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pimpinan. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pimpinan, dimana pimpinan setiap hari berkomunikasi langsung dengan karyawan. Fenomena ini juga ditangkap oleh beberapa peneliti yaitu terdapat hubungan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2010), dengan hasil penelitiannya yaitu bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Waistawani (2009) hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain itu faktor yang juga mempengaruhi semangat kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di suatu perusahaan. Memotivasi kerja karyawan dengan baik maka karyawan mampu bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi dan lebih bersemangat dalam

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kebanyakan ahli memandang fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian sebagai inti proses manajemen. Apabila seseorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka prestasi karyawan tersebut juga meningkat. Robbins (2012) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pekerjaan, yang nantinya akan dihasilkan oleh karyawan selain kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Fenomena ini juga ditangkap oleh beberapa peneliti yaitu Habe (2015) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal yang sama juga dikatakan oleh Danti (2014) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2006). Pengertian semangat kerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, semangat kerja merupakan aktivitas manusia yang di dasari dengan keinginan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kesediaan individu/kelompok dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan cepat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap suatu perusahaan, peneliti melakukan penelitian ini pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalitelepak.

PT. Perkebunan Nusantara XII merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status perseroan terbatas yang seluruh sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. PT. Perkebunan Nusantara XII merupakan perusahaan yang bersifat perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang agribisnis. PT. Perkebunan Nusantara XII mempunyai kantor direksi di Surabaya yang mengelola areal 80.000 ha dan tersebar diseluruh Jawa Timur yang terbagi menjadi 3 wilayah dan 34 unit kebun. Salah satunya adalah PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalitelepak yang bergerak dibidang kakao. PT. Perkebunan Nusantara XII yang

keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. Guna merealisasikan visinya “Menjadi Perusahaan Agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan”. Oleh karena itu PT. Perkebunan Nusantara XII, perlu didukung oleh para pegawai yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan di PTPN XII Kebun kalitelepak Banyuwangi bahwa untuk kompensasi, sebagian besar karyawan mengatakan bahwa upah yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan mereka, adanya perasaan dihargai akan keterampilan yang dimiliki terkait pekerjaan dan adanya jam ishome sebagai jeda bagi mereka untuk istirahat dan menyegarkan keadaan badan mereka. Sehubungan dengan hal diatas, PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalitelepak Banyuwangi harus dapat memperhatikan aspek kompensasi dan motivasi kerja guna meningkatkan semangat kerja agar memenuhi kuota permintaan pasar. Dengan adanya kompensasi dan motivasi kerja diharapkan dapat mempengaruhi dan sekaligus meningkatkan semangat kerja. Pencapaian semangat kerja karyawan pada PTPN XII Kebun kalitelepak Banyuwangi sebagai salah satu perusahaan yang mengelola agribisnis kakao dikota Banyuwangi. Dapat diliat dari target dan realisasi 2013-2016, gambar pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi PTPN XII Kebun kalitelepak Banyuwangi

Produksi	Target Dan Realisasi Tahunan											
	2013			2014			2015			2016		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Kakao Edel	100,300	34,172	35	41,000	28,771	70	52,000	19,432	37	26,500	12,960	49
Kakao Bulk	648,700	368,470	57	570,000	382,500	67	730,000	375,060	51	480,000	295,373	62
Total produk	749,000	402,642	54	611,000	411,271	67	782,000	394,492	50	506,500	308,333	61

Sumber :PTPN XII Kebun kalitelepak Banyuwangi 2017

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi tahun 2013-2016 mengalami fluktuatif tiap tahunnya. Hal ini menggambarkan hasil produk yang dihasilkan pada PTPN XII Kebun Kalitelepak Banyuwangi belum sepenuhnya optimal dan masih jauh dari yang diharapkan oleh perusahaan. Pada perusahaan PTPN XII Kebun Kalitelepak Banyuwangi bisa memberi peluang bagi penulis untuk meneliti mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan pencapaian target yang fluktuatif atau menurun menjadi indikasi kurangnya semangat kerja. Hal ini dilakukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada "PTPN XII Kebun Kalitelepak Banyuwangi" Menurut Pariata Westra, (2013 : 65). Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.2 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan  
Bulan Januari-Maret 2017

No	Bulan	Kriteria absensi				
		Jumlah karyawan	Alpha	Sakit	Cuti	Izin
1.	Januari	75	4	1	1	2
2.	Februari	75	3	1	1	2
3.	Maret	75	4	2	1	3

Tabel 1.2 diatas dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-Maret 2017 pada PTPN XII Kebun Kalitelepak Banyuwangi mengalami naik turun. Sehingga dapat dikatakan terjadinya perilaku cenderung tidak disiplin tersebut akibat minimnya rasa semangat dalam bekerja. PTPN XII Kebun Kalitelepak Banyuwangi mempunyai tujuan yang hendak dicapai, yaitu pemenuhan target produksi tiap bulannya. Untuk mencapai target yang diharapkan itu perlu dorongan kerja agar dapat mewujudkan rasa semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pihak manajemen berupaya keras untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar hasil produksi memenuhi target

yang diharapkan pada setiap bulannya. maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Kalitelepak Banyuwangi.

Dari hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa semangat kerja karyawan memang dipengaruhi beberapa faktor dalam perusahaan. Tentunya pihak perusahaan ingin mengetahui hal-hal apa saja yang mampu mempengaruhi bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan. Begitu pula dengan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalitelepak, dalam kaitannya dengan semangat kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar semangat kerja karyawan bisa lebih meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan dalam PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalitelepak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menerapkan kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Merujuk pada penelitian terdahulu yakni Danti (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Serta penelitian milik Waistawani (2009) juga berpendapat dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Selain kompensasi, faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Manalu, 2010)

Dengan mengacu pada penelitian di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) kebun Kalitelepak Banyuwangi?
2. Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) kebun Kalitelepak Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) kebun Kalitelepak Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja mempengaruhi semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) kebun Kalitelepak Banyuwangi.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan, diantaranya :

##### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalitelepak Banyuwangi.

##### **b. Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat memberikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kalitelepak Banyuwangi .

###### **2. Bagi Akademis**

Dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi, sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

### 3. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen, serta menerapkannya pada objek yang diteliti.