BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Mengingatsumberdayamanusia (SDM) merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa kemasa. Maka tindakan diatas merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatanin stitusi / organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins dan Judge :2007).

Sumber daya dalam hal ini adalah pekerja. Selain merupakan unsure pelaksana dari kebijakan – kebijakan didalam organisasi public, mereka juga makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan serta harapan – harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena factor-faktor tersebut makin mempengaruhi semangat kerja serta kinerja karyawan, dedikasi dan kecintaan dalam pekerjaan (Hasibuan :2007)

Seorang pekerja/karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organsiasi. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah

mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat kinerjanyapun akan rendah/turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja.Semangatkerjamerupakankemampuanseseorangataukelompokuntukbekerjadengangiatdalammengejartujuanbersama (Tohardi, 2006). Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satu caranya adalah dengan memberikan doronganatau yang disebut dengan motivasi. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu (Wursanto :2004). Dengan memberikan motivasi karyawan / pekerja tersebut lebih bersemangat dalam bekerja. Meningkatnya semangat kerja karyawan dapat membuat pekerjaan lebih cepat, kerusakan menjadi berkurang tingkat absensi akan dapat dikurangi dan perpindahan karyawan akan diminimalisir (Siagian, 2007). Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Indarti dan Hendriani (2009) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan juga dalam penelitian Aris (2014) Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Pelni Cabang Samarinda analisis menunjukkan adanya Pengaruh yang Positif antara Motivasi Terhadap Semangat karyawan Pt. Pelni Cabang Samarinda.Salah satu factor untuk memotivasi karyawan / pekerja agar semangat bekerja yaitu melihat dari sisi Kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi adalah setiapbentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi (Mulyadi,2015). Maka dalam kegiatannya, perusahaan harus mengetahui bagaimana tata cara dan prosedur yang

berlaku dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan keadilan yang sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan. Selain dapat meningkatkan semangat kerja,sistem kompensasi yang baik juga berfungsi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan berkemampuan tinggi. Hubungan antara kompensasi terhadap semnagat kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Danti dkk (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Apabila pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi dan hal tersebut dapat membuat karyawan termotivasi. Namun yang terjadi pada PT. Duta Bangsa Mandiri kompensasi yang diberikan masih kurang dari apa yang telah disampaikan dan dijelaskan sebelumnya. Dalam pemberian gaji kepada karyawan terkadang kurang tepat waktu. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja yang ada dalam diri karyawan tersebut. Sehingga juga akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam pencapai tujuan.

Pimpinan selain memperhatikan masalah kompensasi yang perlu diperhatikan juga adalah lingkungan kerja.Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012). Lingkungan yang terdapat pada PT. Duta Bangsa Mandiri masih kurang dariapa yang diharapkan. Seperti sirkulasi udara yang ada diruangan masih kurang, karna suhu udara dapat mempengaruhi kelembapan tempat kerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Begitupun dengan tata warna yang terdapat diruangan dapat mempengaruhi penerangan yang diterima karyawan meskipun terdapat lampu di ruang kerja. Dengan demikian penting bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Malvinas (2013) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan sedangkan Prakoso dkk (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan Yuni (2005) menyimpulkan

ada hubungan yang nyata (signifikan) secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan. Dari analisis korelasi berganda diperoleh sebesar 0,5568 yang artinya hal ini menunjukkan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan kuat terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil uji t-test diperoleh t-hitung sebesar 2,9222 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,725 yang artinya ada pengaruh nyata (signifikan) antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, serta lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

PT Duta Bangsa Mandiri beralamat di Jl. Erlangga, desa Rowotamtu, Rambipuji-Jembermerupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang divisi Ready Mix, stone crusher dan divisi Precast yang sangat mengedepankan mutu, pelayanan, serta kualitas produk yang dihasilkan sehingga memberikan kepuasan terhadap konsumen. Mengenai SDM, perusahaan ini juga memiliki tenaga-tenaga ahli dan professional, berpengalaman dibidangnya yang dapat membackup seluruh produk yang dihasilkan. Perusahaan memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Hal ini terbukti dengan naik turunnya absensi pada karyawan.

Berikut data yang diberikan pada PT Duta Bangsa Mandiri Jember pada Tahun2015 sebagai berikut :

Tabel 1.1Data absensi tahun 2015 PT Duta Bangsa Mandiri

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja (hari)	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan (orang)	Persentase presensi	Persentase ketidakhadiran
Januari	27	702	2	99,7%	0,3%
Februari	27	648	4	99,3%	0,7%
Maret	27	702	-	100%	-
April	27	702	2	99,7%	0,3%
Mei	27	702	4	99,4%	0,6%
Juni	27	702	3	99,5%	0,5%
Juli	27	702	-	100%	-
Agustus	27	702	2	99,7%	0,3%
September	27	702	5	99,2%	0,8%
Oktober	27	702	2	99,7%	0,3%
November	27	702	2	99,7%	0,3%
Desember	27	702	6	99,1%	0,9%

Sumber:PT Duta Bangsa Mandiri Jember

Berdasarkan tabel 1.1 persentase absensi karyawan periode 1 tahun 2015 terjadi naik turun tiap bulannya. karyawan tidak absen 100%hanya terjadi pada bulan maret dan juli. Pada bulan februari absensi yang mencapai 0,7% terjadi penigkatan dari bulan januari sebesar 0,5% Peningkatan tertinggi pada persentase absensi terjadi pada bulan desember sebesar 0,6% dengan persentase absensinya sebesar 0,9% dari bulan sebelumnya. Fenomena ini tidak dapat dianggap biasa, karena terjadi naik turun absensi karyawan yang tidak dapat dipastikan semakin menurunnya ketidakhadiran. Sedangkan pada bulan desember mengalami kenaikan absensi drastis. meskipun pada bulan-bulan lainnya mengalami penurunan absensi ketidakhadiran, namun tetap saja tidak dapat dipastikan akan terjadi penurunan absen secara berkelanjutan. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan

kerja pekerja yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006). Jika keadaan ini terus dibiarkan maka produktivitas semakin menurun yang mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik. Hal ini dapat diartikan dengan adanya masalah yang berhubungan langsung dengan pekerja sehubungan dengan semangat kerjakaryawan. Manajemen perusahaan harus mampu mengatasi maslaah yang terjadi, sehingga semangat kerja pekerja dapat dipulihkan kembali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkanuraianlatarbelakangdiatas, makapenulismerumuskanpermasalahan yang harusdipecahkandalampenelitianiniadalahsebagaiberikut :

1. Apakahterdapatpengaruh kompensasi terhadap Motivasi kerjakaryawan pada PT. Duta BangsaMandiri
2. Apakahterdapat pengaruh lingkungan kerjaterhadap motivasi kerja Karyawan pada PT. Duta BangsaMandiri
3. Apakahterdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta BangsaMandiri
4. Apakahterdapatpengaruh lingkungan kerjaterhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta BangsaMandiri
5. Apakahterdapatpengaruhmotivasikerjaterhadapsemangatkerjakaryawanpada PT Duta BangsaMandiri

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Duta BangsaMandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Duta BangsaMandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta BangsaMandiri

4. Untuk mengetahuipengaruh Lingkungankerjaterhadap semangat kerja karyawan pada PT.Duta BangsaMandiri

5. Untukmengetahuipengaruhmotivasikerjaterhadapsemangatkerjakaryawanpada PT. Duta BangsaMandiri

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Bagi objek yang diteliti / Perusahaan

   Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang

b. Bagi pihak lain / pihak almamater

   Bagi kepentingan peneliti, merupakan sarana implikasi ilmu – ilmu yang didapat dari bangku perkuliahan serta meningkatkan kemampuan peneliti dalam memahami fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja Karyawan di PT. Duta BangsaMandiri

c. Bagi Penulis

   Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator pengalaman bekerja dan motivasi bekerja.