

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu Abdurrahmat Fathoni (2006). Sumber daya manusia yang cakap, tidak selalu menjamin produktifitas kerja yang baik. Ada banyak faktor yang membuat organisasi dapat berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya diantaranya yaitu semangat kerja yang baik dan meningkat setiap harinya.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha – usaha kelompok kerjanya.

Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Dressler (2001) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan disiplin kerja. Menurut Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang, status sosial pekerjaan pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. Indikator semangat kerja

menurut Hasley (2001) adalah kenyamanan kerja karyawan, kondisi psikologis karyawan, semangat kelompok, kekuatan untuk melawan frustrasi.

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi memiliki peranan yang sangat penting menurut Greenberg dan Baroon (2003) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dipastikan orang tersebut tidak pernah maju. Begitupun dalam kehidupan organisasi motivasi sangat diperlukan, sehebat apapun rencana yang telah dibuat tetapi apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasikan rencana tersebut.

Untuk meningkatkan disiplin kerja maka dibutuhkan motivasi kerja. Menurut Sowatno (2001) manfaat motivasi diantaranya adalah mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, loyalitas dan kestabilan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan manfaat motivasi kerja ini sebagai dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut menjadi lebih semangat dan tidak ada kendala dalam pekerjaan.

Aspek lain yang dinilai mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan- kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku Siagian (2006). Menurut Soejono (2000) kedisiplinan

adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan keterangan dari wawancara yang dilakukan peneliti, pada bulan Juni 2018 ternyata diketahui adanya permasalahan terkait rendahnya disiplin karyawan CV Symar Energi Banyuwangi. Adapun keterangan yang didapat antara lain sebagian karyawan masih ada yang belum tepat waktu saat masuk kantor dan meninggalkan pos kerjanya sebelum waktu yang telah ditentukan. Berikut data absensi karyawan CV Symar Energi Banyuwangi per bulan yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1.**

**Data Absensi karyawan CV Symar Energi Banyuwangi Tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah yang tidak hadir</b>	<b>Persentase</b>
<b>Juni</b>	43	3	6,97%
<b>Juli</b>	43	6	13,95%
<b>Agustus</b>	43	4	9,30%
<b>September</b>	43	7	16,27%
<b>Oktober</b>	43	10	23,25%
<b>November</b>	43	12	27,90%

Sumber : CV Symar Energi

Tabel 1.1. memuat informasi mengenai persentase tingkat absensi karyawan CV Symar Energi Banyuwangi. Persentase absensi karyawan cenderung meningkat pada enam bulan terakhir, ditunjukkan dengan persentase absensi pada bulan Juli 2018 sebesar 13,95% yang mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya, untuk bulan september presentase absensi karyawan naik menjadi 16,27% dan perentase absensi ini terus naik sampai bulan november, dimana jumlah karyawan yang tidak masuk sebanyak 12 orang dengan perentase sebesar 27,90%.

Selain banyaknya karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan karna karyawan masih menunda - nunda pekerjaan hingga waktu *deadline* yang telah ditentukan. Penyalahgunaan fasilitas kantor seperti kendaraan motor milik kantor digunakan untuk keperluan pribadi, seperti kendaraan kantor digunakan untuk membeli makan dan lain – lain. hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pemimpin CV Symar Energi Banyuwangi, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas karyawan yang ada pada CV Symar Energi Banyuwangi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sri Indarti (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BIO INDUSTRI NUSANTARA Purwakarta” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pada sekretariat daerah Purwakarta secara signifikan baik secara parsial maupun simultan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Symar Energi Banyuwangi”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV Symar Energi Banyuwangi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV Symar Energi Banyuwangi?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan CV Symar Energi Banyuwangi
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan CV Symar Energi Banyuwangi

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Penyusunan penelitian ini memiliki beberapa kegunaan antara lain:

1. Bagi obyek yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan, atau informasi yang bermanfaat bagi CV Symar Energi Banyuwangi.

2. Bagi akademis

Bagi pihak akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan wacana.

### 3. Bagi peneliti

Dengan adanya peneliti ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang didapat.

