

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi seperti saat ini, menyebabkan pergerakan-pergerakan yang cepat dalam dunia usaha. Selain itu iklim usahapun akan berubah sangat cepat. Akibat perkembangan yang cepat serta situasi yang berubah-ubah, timbul berbagai peluang serta ancaman bagi dunia usaha. Terlebih di Indonesia yang dilanda krisis berkepanjangan mengakibatkan banyak terjadi perubahan. Perubahan-perubahan tersebut harus ditanggapi oleh perusahaan (organisasi) secara serius agar tidak menjadi yang terseleksi, sehingga harus mundur dari dunia persaingan bisnis. Hal ini tentunya mendorong agar perusahaan menerapkan suatu strategi untuk melakukan perubahan-perubahan tersebut (Refiza, 2016).

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran perusahaan. Perusahaan atau organisasi bisnis yang kurang memperhatikan peranan SDM ditandai dengan kurangnya pemahaman dan perhatian terhadap kebutuhan dan harapan pekerja, seperti kurang diperhatikannya kesejahteraan pekerja, keluhan pekerja tidak didengarkan, bahkan terkadang undang-undang dan peraturan yang mengatur hubungan antar pekerja dan manajemen dilanggar. Hal-hal seperti inilah yang dapat menyebabkan kontra produktif bahkan *labour turnover* pekerja meningkat. Padahal, harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama pekerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki perusahaan (Refiza, 2016).

Selain itu perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan semangat para karyawannya, terutama bagi seorang manager bagaimana harus memberikan semangat kepada bawahannya agar untuk bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila kepuasan kerja telah didapatkan oleh karyawan dan

karyawan tersebut bersemangat untuk bisa menghasilkan prestasi yang maksimal sehingga pada nantinya bisa mencapai tujuan dari perusahaan.(Handayani, 2016).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Refiza, 2016). Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik (Novianingsih dalam Refiza 2016). Menurut Nitisemito (2010), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Refiza, 2016).

Quality of Work Life atau yang biasa dikenal kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memperhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut (Permana dkk,2015). Proses penciptaan *good human relationship* dapat dilakukan manajemen perusahaan dengan menerapkan QWL karena tujuan pokok QWL adalah mengembangkan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berhubungan dengan keterikatan karyawan sebagai bentuk kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Parmin, 2014).

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan itu (Basset 2003). Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Jika setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan- pekerjaan dimana ia menepatinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan tentunya kalau bisa

merasa puas karyawan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. (Handayani, 2017).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singoimedjo, 2002). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot aka menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam setiap perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Terkait dengan norma disiplin, salah satunya adalah norma yang terkait dengan ketentuan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kapan karyawan harus mulai masuk kerja dan keluar, berapa lama melaksanakan tugas, baik yang melaksanakan tugas administrasi dalam kantor, maupun yang menjalankan tugas di lapangan, dan sebagainya. Semuanya itu wajib ditaati sebagai salah satu ciri dari karyawan yang memiliki sifat disiplin (Parmin, 2014).

Penelitian ini sudah dilakukan sebelumnya oleh Fahmi (2013) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan dan besarnya gaji berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pengaruh karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga kabupaten Demak. Parmin (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PD. BPR BKK Kebumen. Refiza (2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Angelia (2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dengan semangat kerja pada karyawan perusahaan Genteng Kuticara. Shanti (2016) menunjukkan bahwa *quality of work life*, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Handayani (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pemasaran dan penjualan PT Putra Qomaruzzaman di Jombang. Khoiri (2017) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan sikap kerja berpengaruh

signifikan terhadap semangat kerja guru SMA negeri kecamatan Jekan Raya kota Palangka raya provinsi Kalimantan tengah. Sinamora (2015) menunjukkan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada perum pegadaian kantor wilayah Pekanbaru

PT Galaxy Surya Panelindo merupakan perusahaan berkala menengah yang bergerak dibidang industri kayu (*plywood* dan *bare core*). Pada PT Galaxy Surya Panelindo terdapat karyawan dalam jumlah yang besar. Artinya kalau karyawan tersebut tidak mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, tidak mempunyai kepuasan kerja secara pasti dan operasional perusahaan juga akan terganggu. Maka dari itu semangat dan kepuasan kerja sangat penting di PT Galaxy Surya Panelindo bagi karyawan untuk menyeimbangkan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Apabila karyawan memiliki semangat yang tinggi dan tumbuh adanya rasa puas maka secara tidak langsung akan berdampak pada *output* yang dihasilkan sehingga visi dan misi perusahaan terpenuhi dengan adanya produktivitas yang maksimal.

Perusahaan ini mempunyai tingkat *turn over* yang tinggi. Keluar masuknya karyawan (*turn over*) dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Tingkat perputaran dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover* KaryawanPT Galaxy Surya Panelindo

Bulan (2017-2018)	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Persentase %
JUNI	288	12	8	1,4 %
JULI	284	6	2	1,4 %
AGUSTUS	280	8	2	2,1%
SEPTEMBER	274	8	1	2,6 %
OKTOBER	267	10	6	1,5 %
NOVERMBER	263	4	2	0,7 %
DESEMBER	261	9	4	2 %
JANUARI	256	14	3	4,4 %
FEBRUARI	245	9	4	2,1 %
Jumlah		80	32	18,2 %

Sumber : PT. Galaxy Surya Panelindo 2017- 2018

Menurut Dessler (2013) rumus menghitung *labour turnover* :

$$\frac{\text{Jumlah (karyawan masuk- karyawan keluar)}}{\frac{1}{2} \text{ Jumlah (karyawan awal + karyawan akhir)}} \times 100 \%$$

Dari rumus di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pada bulan Juni 2017- Februari 2018, perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 18,2%. Menurut Roseman (1981) dalam Widjaja (2008) menyatakan bahwa jika *annual turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan itu dikategorikan tinggi. Tingginya turnover berpengaruh pada semangat kerja. Dikarenakan semangat kerja karyawan yang rendah dan ketidaknyamanan di tempat kerja, sehingga karyawan memutuskan untuk tetap bertahan atau keluar dari pekerjaannya dan mencari tempat pekerjaan lain yang sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja (Nitisemito dalam Darmawan 2013).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi PT Galaxy Surya Panelindo, fakta yang berkaitan dengan karyawan yaitu lingkungan kerja kurang kondusif dan beban kerja yang sangat tinggi menjadi alasan *turn over* tinggi dan semangat kerja karyawan menurun. Lingkungan kerja yang kurang kondusif terlihat dari banyaknya serbuk kayu yang masih berceceran di tempat pemotongan kayu, sirkulasi udara yang kurang baik dikarenakan serbuk kayu sulit untuk keluar sehingga dapat menimbulkan sesak nafas menjadikan kualitas kerja karyawan terganggu, dan beban kerja yang sangat tinggi terlihat dari beban kerja harus sesuai target menimbulkan depresi karyawan, lembur saat permintaan pesanan melonjak tajam juga sangat menimbulkan kelelahan fisik karyawan menjadikan karyawan kurang puas pada pekerjaannya. Jika tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi ini dibiarkan terus menerus, maka akan menjadi *turnover* yang sebenarnya, dimana perusahaan kehilangan karyawan dan akhirnya memengaruhi efektifitas dan efisiensi PT. Galaxy Surya Panelindo. Selain itu permasalahan yang terjadi pada PT Galaxy Surya Panelindo tingkat kedisiplinan karyawan masih belum optimal, karena masih banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan karyawan tidak tepat waktu pada saat jam kerja. Terdapat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Karyawan Bulan Juni 2017 s/d Februari 2018

BULAN (2017-2018)	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Total ketidakhadiran	Keterangan	
				Naik/ Turun	%
JUNI	288	25	4	-	0,05
JULI	284	25	3	Turun	0,04
AGUSTUS	280	25	8	Naik	0,11
SEPTEMBER	274	25	6	Naik	0,08
OKTOBER	267	25	5	Turun	0,07
NOVERMBER	263	25	7	Naik	0,10
DESEMBER	261	25	5	Turun	0,07
JANUARI	256	25	6	Naik	0,09
FEBRUARI	245	25	10	Naik	0,16

Sumber : PT. Galaxy Surya Panelindo 2017- 2018

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan dalam bulan Juni 2017 – Februari 2018 terlihat naik turun, dari tabel tersebut dapat diketahui tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan Februari sebesar 0,16% dan ketidakhadiran karyawan terendah terdapat pada bulan Juli sebesar 0,04%, ketidakhadiran tersebut akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan, karena semakin seringnya karyawan tidak hadir maka semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
4. Apakah kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas ingin yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung:

1. Bagi PT Galaxy Surya Panelindo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dalam kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya peningkatan semangat kerja akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Penelitian

Penelitian ini diharapkan sebagai wadah dalam mengasah daya pikir dan instrumen pelatihan penulisan karya ilmiah dengan pemanfaatan ilmu teoritis dan kajian aktualisasi sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan yang lebih luas.

3. Bagi Akademisi

Hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia serta dapat digunakan referensi penelitian selanjutnya dengan mengangkat topik yang sama.

