BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan Ardana, dkk., (2012). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas Ahmed dan Uddin, (2012).

Organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi,Dessler, (2010). Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk bentuk finansial saja. Bentuk finansial langsung berupa upah,gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya.

Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka kedisiplinan, semangat, dan prestasi kerja yang akan turun.

Kompensasi adalah merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah Ardana, dkk., (2012). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir. Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan baik secara internal-eksternal maupun individu bagi karyawan serta meningkatkan semangat dari karyawan.salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitupekerjaan itu sendiri. Makna pekerjaan itu tercermin dalam perasaan bangga. Keringat yang tercurah tidak berarti apapun ketika dihadapkan dengan kebanggaan melihat hasil pekerjaannya. Pekerjaan membuktikan pada manusia bahwa dirinya tidak sedang berhayal, melainkan nyata. Kiranya dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaannya timbul manakala pekerjaaan itu mampu membuktikan serta menunjukan eksistensinya di tengah masyarakat serta mampu membuktikan bahwa dirinya adalah makhluk sosial yang tidak bisa lepas dari manusia lainnya.

Kedisplinan juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tetulis. Menurut Sastrohadiwiryo (2002) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Semangat kerja menunjukan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, Hasibun (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Sedangkan Syukria (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Prestasi adalah kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap. Kualitas terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas terdiri dari output penyelesaian dengan ekstra keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama. Menurut Mangkunegara (2009).

PT. Pos Indonesia (PERSERO) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Sangat baik tentunya bahwa PT. Pos Indonesia (PERSERO) masih dapat bersaing di tengah-tengah perusahaan jasa yang bermunculan saat ini. PT. Pos Indonesia tentunya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sebagai perusahaan yang besar PT. Pos Indonesia (Persero) mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dari itu perusahaan harus dapat memenuhi prestasi karyawan. Kantor Pos Kabupaten Kalibaru merupakan salah satu kantor pos cabang yang berada di Banyuwangi. Study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti jumlah pegawai sebanyak 90 pegawai.

Tabel 1.1 Tingkat Daftar Presensi Karyawan

Bulan September-November 2018

No	Bulan	Kriteria absensi				
		Jumlah karyawan	Alpha	Sakit	Cuti	Izin
1.	September	90	4	1	1	2
2.	Oktober	90	3	1	1	2
3.	November	90	4	2	1	3

Sumber : Kantor Pos Kalibaru Banyuwangi 2018

Tabel 1.1 dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan September-November 2018 pada Kantor Pos kecamatan Kalibaru kabupaten Banyuwangi. Di bulan September karyawan yang alpa sejumlah empat sakit satu cuti satu izin satu, di bulan Oktober alpa sebanyak tiga sakit satu cuti satu izin dua sedangkan bulan November alpa sebanyak empat sakit dua cuti satu dan izin tiga. Ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan pada bulan desember hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan seharusnya pimpinan memberikan kompensasi dan menerapkan kedisiplinan bagi karyawannya guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal, atau memberikan semangat untuk karyawan. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan prestasi untuk karyawan, mengingat bahwa kompensasi dan kedisplinan, semangat kerja karyawan dimaksud belum optiomal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Tabel 1.2 Rincian Karyawan

NO	Bagian/ Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Kantor	1
2	Staf Akutansi	9
3	Loket Kasir	6
4	Staf Pelayanan	8
5	Staf Loket Wesel Pos	7
6	Staf Loket dan Giro	6
7	Staf Loket Dan Materai	8
8	Staf Bagian Loket pensiun	7
9	Urusan SDM	8
10	Mandor atau trier	7
11	Puri KH (khusus)/R (regular)	7
12	PKD	6
13	Antaran	10

Sumber: Kantor Pos Kalibaru Banyuwangi

Solusi untuk meningkatkan prestasi karyawan yaitu pimpinan PT.Pos Indonesia kec. Kalibaru kab. Banyuwangi harus dapat merespon kebutuhan dan

keinginan pegawai. Pemimpin juga harus memperhatikan keinginan dari pegawainya untuk bisa membina, mengarahkan, dan mengajak untuk bersama mencapai tujuan yang di harapkan. Pegawai juga harus aktif dalam menyampaikan pendapat apabila pemimpin bertindak tidak sewajarnya agar pegawai bisa berkarier melakukan tugas dengan sebaik-baiknya tanpa ada tekanan dari pemimpin.Sehingga perlu diadakan penelitian tentang Kantor Pos Kalibaru Banyuwangi.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap perestasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja;
2. Menganalisis kedisplinan terhadap prestasi kerja;
3. Menganalisis Semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja:

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutanya

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya dan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh

selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan analisis produktivitas kerja karyawan

3. Bagi Penulis

   Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah di dapat selama studi, khususnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER