

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang penting dalam menyeimbangkan kemajuan ekonomi dalam skala negara maupun perusahaan. Artinya keberhasilan negara maupun perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya berhubungan erat dengan kualitas dan kemampuan SDM-nya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya apabila negara maupun perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai maka target atau tujuan dari negara maupun perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Puncaknya negara atau perusahaan tersebut akan mengalami krisis dan bangkrut. Hal tersebut sejalan dengan Simonara dalam Witasari (2009;14) yang mengemukakan bahwa SDM dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. SDM dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa (Melky, 2015:99).

Seiring berkembangnya zaman, kebutuhan Sumber Daya Manusia akan bertambah. Maka dari itu, setiap orang berusaha untuk meningkatkan keahliannya, terutama dalam bidang pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia

agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Disamping itu perlu adanya upaya guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan.

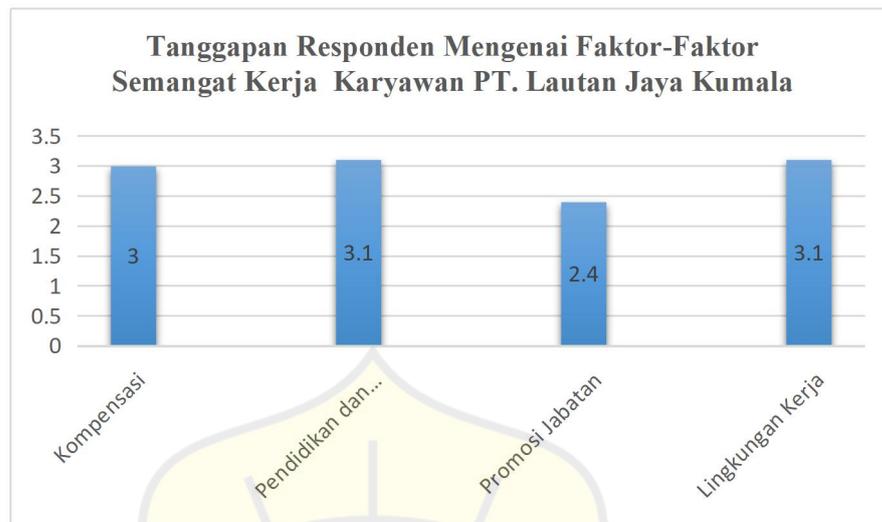
Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan adalah kebosenan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.

Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap semangat kerja karyawannya, maka karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa semangat terhadap pekerjaannya biasanya memiliki ciri lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri karyawan yang kurang semangat adalah mereka yang malas berangkat kerja ketempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. Semangat kerja

dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagaimana hasil penelitian Noviyanti (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, kompensasi dan lingkungan kerja

Berdasarkan fenomena diatas, untuk mengetahui faktor-faktor semangat kerja karyawan di PT. Lautan Jaya Kumala, penulis melakukan penelitian pendahuluan di perusahaan tersebut. PT. Lautan Jaya Kumala bergerak dibidang logistik dan pergudangan jasa. Setiap perusahaan memerlukan persediaan barang logistik. Aktivitas logistik mulai dari perencanaan, penentuan lokasi fasilitas, transportasi, komunikasi, pengurusan, dan penyimpanan harus diperhatikan sejak awal berdirinya suatu perusahaan. Tanpa adanya logistik perusahaan berada pada masalah dimana perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan para pelanggan.

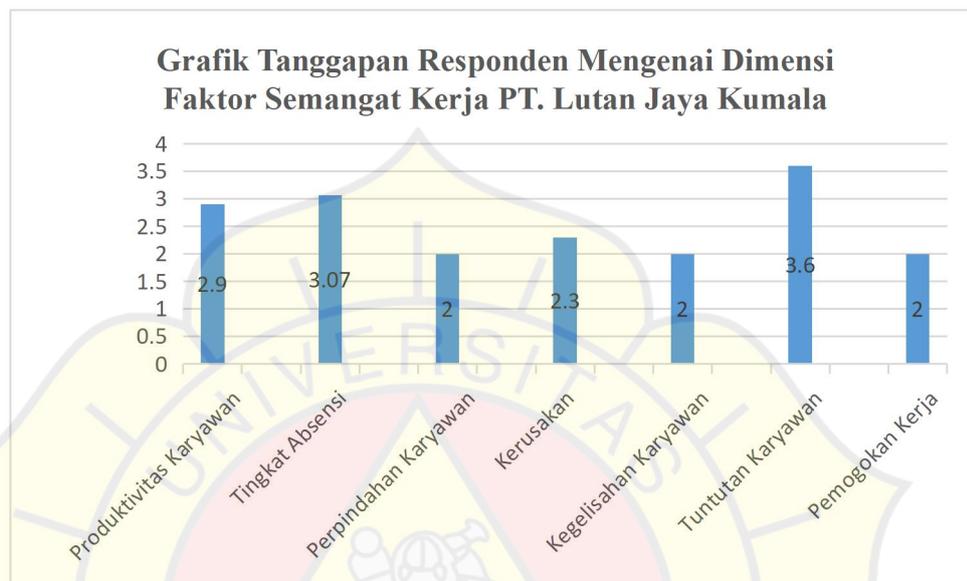
Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian pendahuluan untuk mendukung gambaran permasalahan semangat kerja terhadap 30 orang sebagai responden, maka dibawah ini hasil dari reponden tersebut.



Gambar 1.1
Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Semangat Kerja Karyawan PT. Lautan Jaya Kumala

Berdasarkan gambar 1.1 dan tabel interpretasi 3.1 dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor semangat kerja untuk kompensasi di PT. Lautan Jaya Kumala mencapai rata-rata 3 artinya kompensasi tergolong tinggi. Untuk pendidikan dan pelatihan mencapai rata-rata 3,1 artinya pendidikan dan pelatihan tergolong tinggi. Sedangkan promosi jabatan mencapai rata-rata 2,4 artinya promosi jabatan tergolong rendah dan lingkungan kerja mencapai rata-rata 3,1 artinya lingkungan kerja tergolong tinggi. Dapat diketahui bahwa faktor yang paling rendah adalah promosi jabatan dengan nilai rata-rata 2,4 yang artinya faktor promosi jabatan memiliki pengaruh yang dominan terhadap menurunnya semangat kerja karyawan di PT. Lautan Jaya Kumala.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi semangat kerja karyawan PT. Lautan Jaya Kumala yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut ini :



Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Faktor Semangat Kerja
PT. Lautan Jaya Kumala

Berdasarkan gambar 1.2 dan mengacu pada tabel interpretasi 3.1 dapat dijelaskan bahwa produktivitas karyawan mencapai rata-rata 2,9 artinya produktivitas kerja karyawan tergolong rendah. Untuk tingkat absensi mencapai rata-rata 3,07 artinya tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Untuk perpindahan karyawan mencapai rata-rata 2 artinya perpindahan karyawan tergolong rendah. Untuk kerusakan mencapai rata-rata 2,3 artinya kerusakan tergolong rendah. Untuk kegelisahan karyawan mencapai rata-rata 2 artinya kegelisahan karyawan tergolong rendah. Untuk tuntutan karyawan mencapai rata-rata 3,2 artinya tuntutan karyawan

tergolong tinggi dan untuk pemogokan kerja mencapai rata-rata 2 artinya pemogokan kerja tergolong rendah.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor promosi jabatan dengan rata-rata 2,4. Promosi jabatan yang dapat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Sedangkan dimensi kerja, dapat terlihat bahwa perpindahan karyawan, kegelisahan karyawan, dan pemogokan kerja dengan rata-rata 2. Adanya perpindahan dan pengurangan karyawan secara tidak teratur membuat pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian pendahuluan, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatar belakangi semangat kerja karyawan PT. Lautan Jaya Kumala, melalui penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Lautan Jaya Kumala”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dibahas Kumala sebagai berikut :

1. Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan PT. Lautan Jaya Kumala.

2. Produktivitas karyawan, tingkat absensi, perpinahan karyawan, kerusakan, kegelisahan, tuntutan karyawan, pemogokan kerja menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis ingin penelitian lebih fokus dan terarah pada peneliti dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi variabel yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan dengan responden karyawan tetap pada PT. Lautan Jaya Kumala berjumlah 104 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini :

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi semangat kerja pada karyawan PT. Lautan Jaya Kumala?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Luatan Jaya Kumala?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Lautan Jaya Kumala?
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lautan Jaya Kumala?

1.6 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dngan semangat kerja yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Sebagai masukan berupa informasi tentang mempengaruhi semangat kerja yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan.

