

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa berurusan dengan pekerja. Untuk mempertahankan keberhasilan atau kegagalan eksistensi suatu perusahaan, suatu perusahaan harus terlebih dahulu memulai dengan pengelolaan sumber daya manusianya, terutama upaya untuk memaksimalkan efisiensi dan eksistensi kerja. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dan memiliki potensi untuk dikembangkan. Dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya, peran mereka adalah yang paling kritis. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasionalitas, emosi, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan tenaga kerja. Semua kemampuan sumber daya manusia ini akan sangat mempengaruhi usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Setiap bisnis perlu memiliki strategi yang dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena mereka sangat penting untuk kelangsungan operasi bisnis. Sebagian besar bisnis menggunakan banyak rencana SDM, tetapi tidak semuanya dianggap dapat meningkatkan kualitas karyawan mereka. Perusahaan masih perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan meningkatkan semangat kerja karyawan, meskipun memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang kokoh, dan job desk yang jelas.

Seperti yang dikatakan Nitisemito dalam Usman (2011:101), semangat kerja adalah bekerja lebih giat dengan meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dan mampu menyelesaikan tugas, namun waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Semangat kerja harus diamati dengan seksama beserta faktor- faktor yang memengaruhi (issalillah, 2020). Beberapa hal yang memengaruhi semangat kerja antara lain adalah *Reward*, Iklim Organisasi, Dan Beban Kerja.

Reward dapat dipahami sebagai balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang prestasi dan kinerjanya sesuai dengan harapan perusahaan (Sandy & Faozen, 2017). Imbalan memiliki efek positif pada semangat kerja, yaitu penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. Sistem penghargaan

menjadi penting karena akan menjadi motivasi untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan dan sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai atau melampaui tujuan kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan, 2018).

Budaya organisasi atau iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam membangun sumber daya manusia. Menurut Manik & Megawati (2019), perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu beradaptasi dengan tantangan saat ini dan masa depan merupakan bagian penting dalam membangun sumber daya manusia melalui budaya atau iklim organisasi. Tujuan perusahaan atau instansi pemerintah didukung oleh iklim organisasi yang positif. Karena merupakan persepsi yang sama dan lengkap tentang apa artinya hidup bersama dalam suatu organisasi, iklim organisasi memainkan peran penting dalam manajemen.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Tujuan perusahaan harus dapat dicapai oleh karyawan. Melalui analisis beban kerja, beban kerja tidak hanya terkait dengan kualitas dan kuantitas produk masing-masing karyawan, tetapi juga dapat mencegah tekanan dan stres kerja yang berlebihan. Kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan akan terganggu jika beban kerjanya berlebihan. Di sisi lain jika beban kerja perusahaan terhadap karyawan terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisien bagi perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Serba Dinamik Indonesia, karena berdasarkan wawancara awal dengan salah satu karyawan PT. Serba Dinamik Indonesia, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut yang disebabkan oleh masih rendahnya semangat kerja karyawan dalam bekerja. Adapun berbagai fenomena rendahnya semangat kerja karyawan PT. Serba Dinamik Indonesia antara lain, sebagian besar dari para karyawan belum mampu menyelesaikan semua tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti kurang maksimal dalam bekerja, kurang memanfaatkan waktu. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja, hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain yang tidak baik dan terlambat kembali ke perusahaan setelah jam istirahat selesai.

Dengan adanya masalah seperti belum mampu menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan, kurang maksimal dalam bekerja, hubungan antara karyawan yang tidak baik dan kurangnya memanfaatkan waktu. Perusahaan harus memacu semangat kerja

karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul semangat kerja karyawan yang berdampak positif pada semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut. *Reward* adalah hal yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya. Dengan adanya insentif, imbalan atau kompensasi serta promosi jabatan dan pengembangan karir pemberian *reward* ini dapat memicu karyawan untuk lebih maksimal dalam bekerja dan lebih disiplin dalam kehadiran serta dalam pemanfaatan waktu. Sebagai akibat dari tindakan dan interaksi organisasi, iklim organisasi juga berfungsi sebagai suasana psikologis yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Sehingga akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Persepsi positif akan menghasilkan iklim organisasi yang positif sehingga akan memberikan hasil kerja yang positif. Begitu juga hal sebaliknya persepsi negatif akan menghasilkan iklim organisasi negative yang berimbas kepada hasil kerja yang negatif pula. Oleh karena itu, Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Hal ini juga akan memberikan perusahaan keunggulan kompetitif karena kerja keras setiap karyawan, yang akan mendorong semangat dalam bekerja.. Dengan demikian iklim organisasi sangat kuat berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan. Hal ini dapat dilihat apabila suatu lingkungan atau suasana kerja dalam perusahaan akan dirasakan oleh setiap karyawan, sehingga akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya .

Selain *reward* dan iklim organisasi faktor yang harus diperhatikan yaitu beban kerja dan stres kerja. Karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya, karyawan terkadang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal tersebut disebabkan karena pemberian beban kerja yang berlebih pada saat memenangkan tender. Banyaknya beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan sehingga membuat karyawan menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur. Jika tidak dilakukan pekerjaan diluar jam kerja bisa jadi pekerjaan akan tertunda dan menumpuk sehingga membuat beban bagi karyawan. sehingga ketika seseorang dihadapkan pada beban atau tugas yang berat sehingga tidak mampu menyelesaikannya, maka ia mengalami stres.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu Pengaruh *Reward*, Iklim Organisasi, Dan Beban Kerja terhadap

Semangat Kerja pada PT. Serba Dinamik Indonesia.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Reward* Berpengaruh secara silmutan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Serba Dinamik Indonesia ?
2. Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Serba Dinamik Indonesia ?
3. Apakah Beban Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Serba Dinamik Indonesia ?
4. Apakah *Reward*, Iklim Organisasi, Dan Beban Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Serba Dinamik Indonesia?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui apakah *Reward* Berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Serba Dinamik Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi Berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Serba Dinamik Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Serba Dinamik Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah *Reward*, Iklim Organisasi, Dan Beban Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Serba Dinamik Indonesia.

Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan masukan yang positif sehingga pihak manajemen dapat lebih memperhatikan *Reward*, Iklim Organisasi, Dan Beban kerja karyawan pada perusahaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja

karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pembelajaran, menambah pengetahuan atau wawasan, dan dapat mengaplikasikan teori yang didapatkan selama di bangku kuliah, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Ponorogo.

