

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia itu berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali terwujudnya organisasi atau perusahaan.

Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena karyawan merupakan aset yang sangatlah penting bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan berjalan. Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai baik berupa material maupun nonmaterial, karena hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, tingkat produktivitas akan tinggi jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat produktivitas perusahaan akan rendah jika semangat karyawan sebagai pelaksana rendah. Hasibuan (2016) menjelaskan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik

serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja karyawan tergantung dari dalam karyawan itu sendiri, dengan demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian motivasi pada karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya yang dapat dilihat secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi sebagai pendorong peningkatan semangat kerja karyawan adalah dengan kesejahteraan yang memadai dan pemberian motivasi.

Kesejahteraan karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena dengan adanya kesejahteraan maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Kesejahteraan bagi karyawan harus dipenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Kebutuhan untuk meningkatkan semangat tidak akan pernah berakhir, adanya kompetisi global selalu ada sehingga perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan

keadilan dan kelayakan dan berpedoman pada kemampuan perusahaan. Hasibuan (2016) menjelaskan kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat meningkat.

Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Untuk bekerja giat karyawan harus diberi motivasi. Hasibuan (2016) menjelaskan motivasi adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau kerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala dan upaya mencapai kepuasan.

Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa baik material dan non material diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapai tujuan sebuah perusahaan karena pemberian kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan.

Faktor lain yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah pemberian motivasi. Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologi karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dari dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dari diri karyawan akan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bias juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan.

PT Buanakarya Suryapratama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang devisi kontraktor dan devisi distributor. Sasaran yang hendak dicapai dalam bidang sumber daya manusia yaitu semakin terbinanya kesejahteraan dan motivasi agar terciptanya semangat kerja karyawan. Agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas, berpotensi dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Salah satu contoh penerapan pemberian motivasi adalah dengan dengan pemberian pelatihan yang bisa digunakan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan, selain itu untuk menciptakan semangat kerja juga memberikan kesejahteraan salah satunya dengan pemberian gaji karyawan diatas umk dan juga pemberianbonus kepada karyawan bila pekejaannya tepat waktu. Dengan demikian, PT Buanakarya Suryapratama menjadikan motivasi dan kesejahteraan sebagai salah satu upaa dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, yang membentuk kualitas dari karyawan tersebut, sehingga mereka bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk mensukseskan tujuan organisasi.

Kesempatan mengikut pelatihan dirasa belum merata oleh karyawan, ada karyawan yang sering kali ditunjuk mengikuti diklat, dipihak lain ada karyawan

yang jarang sekali diikuti diklat. Hal ini menyebabkan demotivasi bagi karyawan yang jarang dipanggil untuk mengikuti pelatihan oleh organisasi yang berakibat pada menurunnya semangat kerja karyawan terhadap PT Buanakarya Suryapratama. Selain itu pemberian bonus dirasa karyawan belum maksimal, karena di PT Buanakarya Suryapratama pemberian bonus hanya pada karyawan yang tergetnya terlaksana, sehingga karyawan yang tidak mencapai target tidak mendapatkan bonus.

Kasus yang dialami PT Buanakarya Suryapratama ini menggambarkan bahwa pemberian Motivasi dan Kesejahteraan yang diterapkan belum menghasilkan tingkat semangat kerja karyawan yang maksimal. Oleh sebab itu organisasi harus mengerti untuk menyeagati karyawan, sebab semangat kerja menjadi pokok untuk menciptanya kenaikan produktifitas karyawan terhadap organisasi.

Dalam uraian tersebut, maka dalam kesempatan ini penulis mengambil sebuah judul penelitian **“PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KARYAWAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PT BUANAKARYA SURYAPRATAMA PONOROGO”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kesejahteraan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Buanakarya Suryapratama Ponorogo?
2. Apakah motivasi mempengaruhi hubungan antara kesejahteraan dengan semangat kerja karyawan pada PT Buanakarya Suryapratama Ponorogo?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui apakah kesejahteraan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Buanakarya Suryapratama Ponorogo.
- b. Mengetahui apakah motivasi mempengaruhi hubungan antara kesejahteraan dengan semangat kerja karyawan pada PT. Buanakarya Suryapratama Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang diterangkan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah pembendaraan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

c. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian kesejahteraan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT Buanakarya Suryapratama.

d. Bagi Pihak Lain atau Pembaca

Menjadikan masukan-masukan yang berguna, juga merupakan bahan acuan bagi penulis lain yang tertarik dengan bidang penelitian yang sama khususnya manajemen sumber daya manusianya.

