

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi persaingan bisnis saat ini, perusahaan banyak menghadapi tekanan-tekanan perubahan dan berbagai tuntutan. Agar dapat bertahan dan sukses, pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, mutlak perlu mendapat perhatian dan pengembangan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia mengalami perkembangan dan perubahan yang menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik.

Manner dalam Hasibuan (2011: 10) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat). Gomes (dalam Mathis, 2012: 4) mengemukakan bahwa (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional).

Agustini (2011: 59), menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan; seperti Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain akan memberikan semangat

kerja tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang sama juga berlaku pada kompensasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diembankan padanya. Demikian pula lingkungan kerja yang mendukung akan menambah semangat karyawan kerja karyawan dalam mencapai target yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Simamora (2014: 16), kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Adapun kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi (Sedarmayanti, (2011: 239).

Kompensasi juga sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif

menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi kerja dan kinerja mereka bisa turun secara dramatis.

Alex S. Nitiseminto (2012 : 183) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai berikut: “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”. Menurut Manner dalam Hasibuan (2012) bahwa Lingkungan Kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan Lingkungan Kerjanya). Lingkungan Kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sitem kerja yang efisien.

Lingkungan Kerja dalam suatu instansi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun Lingkungan Kerja tidak berkaitan dengan proses produksi dalam suatu instansi, namun Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan Semangat Kerja. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Semangat Kerja Karyawan.

CV. Subur Makmur Ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertanian, khususnya; pembibitan dan penyediaan pupuk. Pembibitan yang dimaksud meliputi penyediaan benih dan bibit tanaman dengan kualitas dan keunggulan tertentu, seperti tahan hama, cepat berbuah dan mampu hidup pada cuaca yang cenderung panas dan kering. Adapun penyediaan pupuk yang

dimaksud adalah menyediakan segala jenis pupuk untuk berbagai tanaman dengan harga yang bersaing, baik pupuk bersubsidi maupun komersil lainnya.

Sebagai sebuah perusahaan, CV. Subur Makmur Ponorogo didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Untuk memperoleh keuntungan, segala sumber daya yang dimiliki perusahaan dikerahkan dengan segala daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun non manusia. Tentu saja dalam hal ini sumber daya yang banyak berperan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah penentu utama kemajuan perusahaan.

Kepemimpinan pada CV. Subur Makmur Ponorogo berusaha mengakomodir setiap permasalahan yang dialami para karyawan, meskipun karyawan masih sering melanggar peraturan yang ada; sering terlambat dan suka bertindak tanpa berpikir terlebih dahulu. Dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah dipercayakan, seringkali karyawan menjalankannya tidak dengan sepenuh hati dan tidak tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Karyawan kurang bersemangat dan sering berleha-leha pada saat menjalankan pekerjaan. Kurang terkompensasi dan seperti tidak memiliki dorongan dalam menjalankan kewajibannya.

Saat ini CV. Subur Makmur Ponorogo belum ada semangat kerja lagi karena; terbatasnya jam kerja sehingga pekerjaan tidak tuntas pada waktu yang telah ditentukan, berkurangnya persentase karyawan yang diizinkan menangani satu pekerjaan dalam suatu waktu menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan tidak terdistribusinya beberapa produk yang memiliki masa kadaluarsa sehingga produk menumpuk dan rusak. Kenyataan tersebut berdampak pada merosotnya keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Lingkungan kerja pada CV. Subur Makmur Ponorogo khususnya yang terkait dengan hubungan antar karyawan yang kurang mendukung dan kurang harmonis. Kenyataan tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kelompok-kelompok dan komunikasi yang kurang baik di antara karyawan, khususnya yang berkaitan dengan persaingan yang kurang sehat dalam merebut simpati dari pimpinan. Kenyataan tersebut menjadikan semangat kerja karyawan di perusahaan CV. Subur Makmur Ponorogo terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu terdapat permasalahan terkait dengan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.

Beberapa karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum mampu memenuhi tingkat kebutuhan karyawan. Keterbatasan tersebut terkait dengan kualitas peralatan dan kuantitas peralatan yang digunakan. Beberapa peralatan terkait pembibitan perlu disesuaikan dengan keadaan benih atau bibit tanaman yang semakin lama semakin besar, sementara peralatan yang ada masih terbatas pada perawatan dan pengolahan pembibitan hanya pada ukuran tertentu saja. Jumlah peralatan yang adapun makin terasa kurang dengan semakin banyaknya benih dan jenis bibit yang dikembangkan oleh perusahaan. Demikian pula tempat yang tersedia yang digunakan untuk penyimpanan berbagai jenis pupuk, butuh ruangan yang lebih besar dengan sirkulasi keluar masuk udara yang lebih teratur agar pupuk terjaga kualitasnya.

Dalam rangka menelusuri lebih jauh fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo yang dalam penelitian ini meliputi variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai fokus penelitian. Penelitian difokuskan pada tiga

variabel tersebut karena diduga variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo?
4. Apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Setelah tujuannya diketahui, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Sebagai pembelajaran dalam penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Semangat Kerja Karyawan pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo.

2. Fakultas

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Semangat Kerja Karyawan.

3. CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi peningkatan Semangat Kerja Karyawan, khususnya yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

4. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.

