

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari organisasi karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional organisasi. Karyawan dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan roda penggerak dari aktivitas yang ada di perusahaan, hal ini berbeda dengan pimpinan di organisasi yang lebih kepada pengelolaan dan perencanaan. Untuk itu, organisasi perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki, sehingga diperlukan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Karyawan akan memberikan kontribusi yang baik kepada pihak organisasi apabila kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan mereka tersebut dapat dituangkan kedalam sebuah system balas jasa yang disebut kompensasi, baik finansial maupun non finansial.

Menurut Sutrisno (2011), kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat berprestasi di lingkungannya. Selain itu, kompensasi secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar meningkatkan semangat kerja dalam diri mereka untuk meningkatkan kerja karyawan.

Selain kompensasi finansial, semangat kerja karyawan diduga dipengaruhi lingkungan kerja. Penelitian Yulita (2015) membuktikan bahwa Lingkungan kerja karyawan belum sepenuhnya memadai dan sangat memerlukan pembaharuan yang membuat karyawan merasa jenuh dan tidak bersemangat melakukan pekerjaannya. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya (Sutrisno, 2011).

Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai khususnya pada lingkungan kerja fisik seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan tempat kerja yang bersih, sirkulasi udara yang bersih, dan penerangan yang memadai.

UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang yang menjadi tempat penelitian merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang sepatu. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang, kondisi yang terjadi pada karyawan UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah. Menurunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari terjadinya penurunan hasil kerja dan meningkatnya produk reject selama tiga bulan terakhir seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Target dan realisasi produksi sepatu UD. Samudra Jaya tahun 2017

Periode	Target Produksi (pcs)	Realisasi (pcs)	Prosentase (%)	Produk Reject (pcs)	Prosentase (%)
Januari	15.000	14.424	96,2%	188	-
Februari	15.000	14.260	95,1%	274	45,7
Maret	15.000	14.120	94,1%	391	42,7

Sumber : UD. Samudra Jaya Temuwulan Jombang, 2017

Selain itu semangat kerja karyawan dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Berikut ini data absensi karyawan UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang selama bulan Maret :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang
Bulan Maret 2017

Minggu Ke..	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk	Absensi Kehadiran	Prosentase
1	57	3	46	80,7%
2	57	3	43	75,4%
3	57	4	41	71,9%
4	57	6	37	64,9%

Sumber: Data Absensi UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang ,
2017

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan terjadi peningkatan karyawan yang terlambat dan tidak masuk pada minggu pertama sampai minggu keempat. Karyawan kurang dapat memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan selain itu karyawan kurang memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tambahan.

Semangat kerja karyawan bagian produksi menurun karena kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan. Informasi ini diperoleh

dari wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi. Fenomena pemberian kompensasi kepada karyawan bagian produksi dilihat upah karyawan yang diterima selama ini terlalu kecil yaitu upah selama dua minggu sekali antara Rp. 350.000,- - Rp. 600.000, yang masih jauh dari Upah Minimal Regional (UMR) kabupaten Jombang, selain itu kebijakan Pemilik UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang dalam memberikan bonus berupa uang kepada masing-masing karyawan dengan syarat apabila selama dua minggu masuk kerja penuh atau bersedia lembur dihari libur maka bonus diberikan penuh, akan tetapi apabila tidak masuk satu hari kerja maka bonus diberikan hanya setengahnya saja.

Penurunan semangat kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik hal ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan di pabrik, terlihat karyawan yang merasa tata ruang pabrik kurang memberi ruang gerak yang cukup baik bagi terlaksananya pekerjaan selain itu tata ruang tempat produksi tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja kurang nyaman meskipun dilengkapi fasilitas kipas angin, kipas angin tersebut jarang sekali di bersihkan sehingga udara yang dihasilkan tidak baik untuk kesehatan maupun kenyamanan dalam bekerja. Kebersihan ditempat produksi sangat kurang karena tidak ada petugas kebersihan sehingga karyawan sendiri yang harus membersihkan. Atap ruang produksi terbuat dari asbes yang membuat ruangan pengap dan gelap.

Kompensasi finansial dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah "Pengaruh Kompensasi finansial dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap semangat kerja karyawan UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka perumusan masalah yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Samudra Jaya Temuwulan Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Samudra Jaya Temuwulan Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya ilmu sumber daya manusia

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperbaiki, membina dan mengembangkan Sumber daya Manusia terkait dengan kompensasi finansial, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.