

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kebutuhan yang dibutuhkan oleh manusia adalah bekerja, karena dengan bekerja itulah manusia bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan. Pegawai sebagai makhluk sosial pasti akan selalu membutuhkan bantuan dari orang lain agar bisa menjalin hubungan kerja sama yang baik. Salah satu sasaran yang terpenting adalah masalah pembinaan dan pemeliharaan semangat kerja pegawai untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, (Djui& Setiasih, 2001). Salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki oleh pegawai di dalam suatu perusahaan yaitu semangat kerja.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan. Semangat dan gairah kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam

melaksanakan tugas. Dalam hubungan dengan semangat kerja, suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Kondisi demikian itu menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya (Nitisemito 2006). Indikator: 1) Hubungan yang harmonis; 2) Tingkat absensi rendah; 3) Labour Turn Over; 4) Naiknya produktivitas karyawan Nitisemito (2010).

Beberapa para ahli juga menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin Hasley dalam Arwani dan Ashari (2012:216). Beberapa indikasi yang menunjukkan adanya penurunan semangat kerja diantaranya turunnya atau rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, Labour Turnover (tingkat perpindahan) yang tinggi, kerusakan yang tinggi, tuntutan yang sering terjadi, pemogokan (Stan Kossen, 1996).

Menurut (Hesley 2004) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah

keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama bagi orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberikan sedikit mungkin.

Pelanggaran demi pelanggaran dapat terjadi hampir disetiap perusahaan yang ada di dunia dan tak terkecuali di PT. Wood World, sebuah perusahaan yang ada di desa Bawu kecamatan Batealit Kabupaten Jepara. Perusahaan ini bergerak dibidang produk perlengkapan rumah tangga yang memproduksi barang seperti kursi, meja almari dan barang-barang furniture lainnya yang bahan dasarnya dari kayu. Sebagai perusahaan profit oriented tentunya PT. Wood World bertujuan mendapatkan laba yang maksimal. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, semangat kerja karyawan mutlak diperlukan untuk mencapai tujuan dari PT. Wood World.

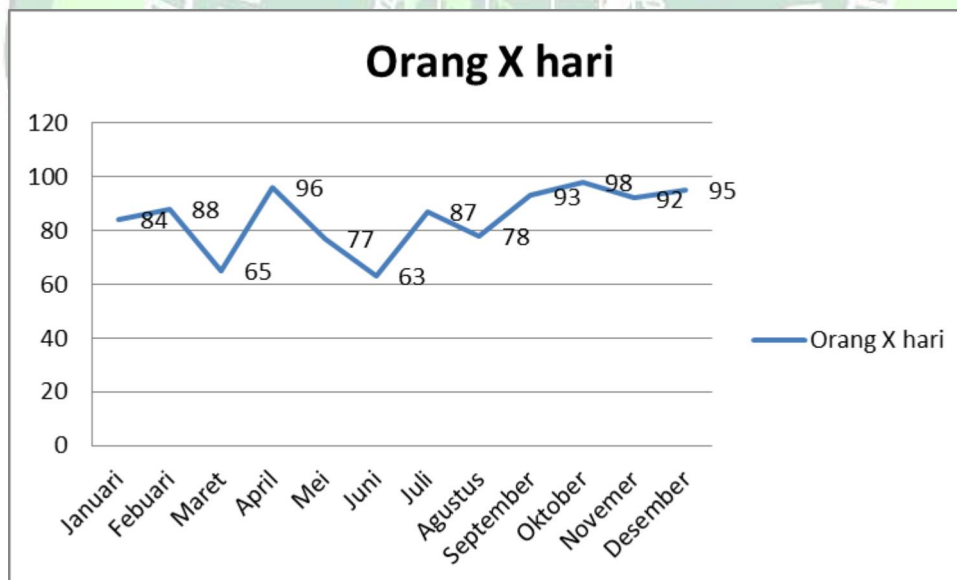
Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dapat dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 2010).

Semangat kerja dan ketaatan pegawai sangat diperlukan dalam upaya memenuhi target kerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berikut ini adalah jumlah data semangat kerja karyawan PT. Wood World pada tahun 2019 yang telah diolah dan dijadikan tabel untuk mempermudah dalam membaca data absensi tersebut.

Tabel 1. 1
Data ketidakhadiran kerja
PT. Wood World 2019

Bulan	Orang X hari
Januari	84
Febuari	88
Maret	65
April	96
Mei	77
Juni	63
Juli	87
Agustus	78
September	93
Oktober	98
Novemer	92
Desember	95

Sumber : PT. Wood World



Sumber : PT. Wood World

Gambar 1 Grafik ketidakhadiran karyawan

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang data ketidakhadiran kerja karyawan PT. Wood World Total 56 karyawan Pada tahun 2019 dari bulan Januari hingga

Desember mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan. Dalam upaya memaksimalkan pendapatan perusahaan tentunya harus didukung dengan terciptanya kondisi perusahaan yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus menekan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Wood World.

Tabel 1. 2
Pencapaian Produktivitas Karyawan
PT. Wood World 2019

Bulan	Input (orang)	Output (m3)	Produktivitas
Januari	57	280 m ³	4,97 m ³
Febuari	57	280 m ³	4,97 m ³
Maret	57	210 m ³	3,63 m ³
April	57	140 m ³	2,45 m ³
Mei	57	140 m ³	2,45 m ³
Juni	57	210 m ³	3,63 m ³
Juli	56	210 m ³	3,75m ³
Agustus	56	140 m ³	2,5 m ³
September	56	140 m ³	2,5 m ³
Oktober	56	140 m ³	2,5 m ³
Novemer	56	140 m ³	2,5 m ³
Desember	56	140 m ³	2,5 m ³

Sumber : PT. Wood World

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang pencapaian target perusahaan di PT. Wood World, yang biasanya setiap bulannya perusahaan bisa memproduksi sebanyak 3 sampai 4 kontainer setiap bulannya, tetapi tabel 1.2 menunjukkan target tersebut tidak terpenuhi, oleh karena itulah perusahaan mengalami tingkat penurunan pada target perusahaan setiap bulan, oleh sebab itu dapat dipastikan semangat kerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi pada proses pencapaian target perusahaan.

Dari pernyataan tentang semangat kerja yang rendah dapat dibuktikan pada tabel 1.1 & 1.2 yang dapat disimpulkan bahwa absensi atau tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah menunjukkan semangat kerja karyawan sangat rendah dan juga target perusahaan setiap bulannya menurun atau tidak terpenuhi bahwa dari fenomena tersebut semangat kerja karyawan di perusahaan PT.Wood World sangat rendah.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 2006). Pemberian kompensasi adalah suatu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya (Nurjannah,2013:45). Berdasarkan analisis Ni Luh Sri Widani (2018) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Bayu Arifandi (2015) kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan . menurut Sri Susilowati dan Ilya Farida (2016) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi dan Semangat kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi.

Selain kompensasi stres kerja juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut hasil penelitian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Novia 2015). Peneliti yang lain juga menunjukkan hasil bahwa stres kerja terdapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Syaifuddin Fahmi 2016). Dan stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Siti Fatimah 2015). Menurut para ahli menyatakan bahwa Stres kerja merupakan tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja atau

pembebanan yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu (Robbins, 2006).

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang kita ketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan (Ardana dkk, 2012: 153). Dari hasil penelitian (Agus Ary Dharma dkk) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Stres kerja merupakan tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja atau pembebanan yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus

lingkungan dengan respon individu (Robbins, 2006). Dari hasil penelitian (Syarifuddin Fahmi, 2016) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa anggota kelompok mempunyai perbedaan status tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan (Rivai, 2008). Dari hasil penelitian (Syarifuddin Fahmi, 2016) konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain variabel kompensasi dan stres kerja, konflik kerja juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut hasil penelitian konflik kerja signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Toto Widiato, Agus Jamaludin dan Feri, 2016). Dan Syarifuddin Fahmi (2016) menunjukkan hasil penelitian konflik kerja terdapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Mendefinisikan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti ini dapat diberikan judul pengaruh

kompensasi, stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan. Kemudian peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Wood World.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempermudah penelitian ini dan juga agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data di dalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu untuk melakukan batasan permasalahannya. Ruang lingkup masalah penelitian dibatasi oleh faktor kompensasi, stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja. Untuk penelitian dilakukan di PT. Wood World.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Wood World adalah tingkat semangat kerja yang rendah, atau dengan kata lain semangat kerja di perusahaan tersebut kurang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi, stres kerja dan konflik kerja, sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai

atau dituju dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini untuk mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

Setiap orang yang melakukan kegiatan pasti mempunyai tujuan tertentu, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat bagi diri sendiri maupun pihak lain. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Kontribusi Teoritik

Untuk menambah pengetahuan dan juga wawasan untuk peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya berkenaan dengan pengaruh kompensasi, stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Wood World

2. Kontribusi Organisasional

Bagi PT. Wood World, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ketika perusahaan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.