

BAB I

PENDAHULUAN

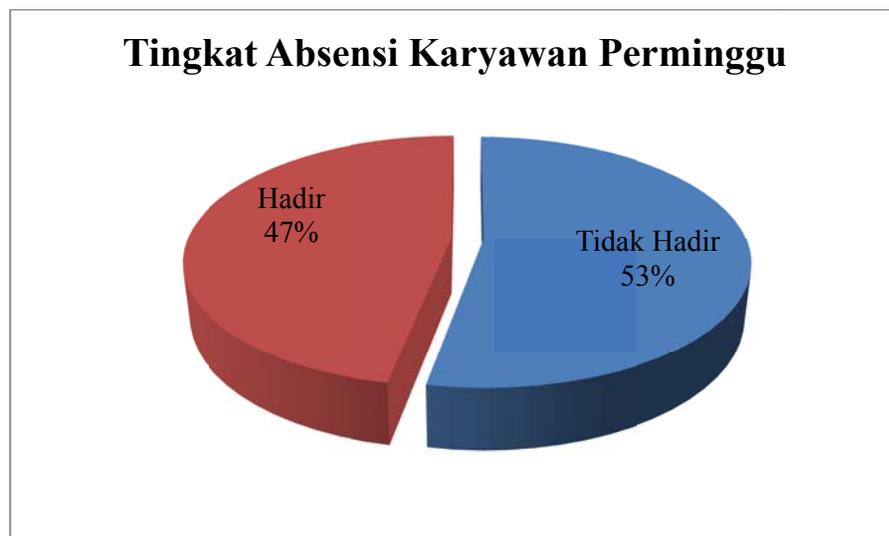
A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha pada saat ini sudah sangatlah pesat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang meningkat membuat setiap perusahaan harus bersaing secara sehat untuk bisa mewujudkan semua tujuan perusahaan. Dalam mewujudkannya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, diharapkan bisa meningkatkan produktifitas perusahaan.

Di dalam peningkatan produktifitas perusahaan, setiap perusahaan berkewajiban untuk mendukung dan meningkatkan semangat kerja setiap para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal karena produktifitas perusahaan sangat ditentukan oleh hasil produksi yang diperoleh dari para karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan.

Pada dasarnya, semangat kerja karyawan akan timbul jika perusahaan memenuhi semua yang diinginkan oleh karyawannya terutama dalam hal kesejahteraan para karyawan. Namun pada kenyataannya perusahaan belum bisa memenuhi semua yang menjadi keinginan para karyawannya. Oleh sebab itu, para karyawan kurang antusias dengan pekerjaannya dikarenakan semangat

kerja karyawan menurun yang ditandai dengan ketidakhadiran karyawan di perusahaan.



Gambar I.1

Tingkat Absensi Karyawan PT Surya Barutama Mandiri

Menurut salah satu karyawannya, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu diantaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling dibutuhkan oleh setiap para karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan seperti rekan kerja. Bila lingkungan kerja menyenangkan, tidak membosankan dan sesuai dengan harapan karyawan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawannya. Namun kenyataannya, perusahaan belum mampu untuk menciptakan serta memaksimalkan lingkungan kerja yang kondusif seperti kerja sama antar karyawan yang dikarenakan masih adanya tingkat

kesenioritasan sehingga semangat kerja karyawan menjadi menurun. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif.

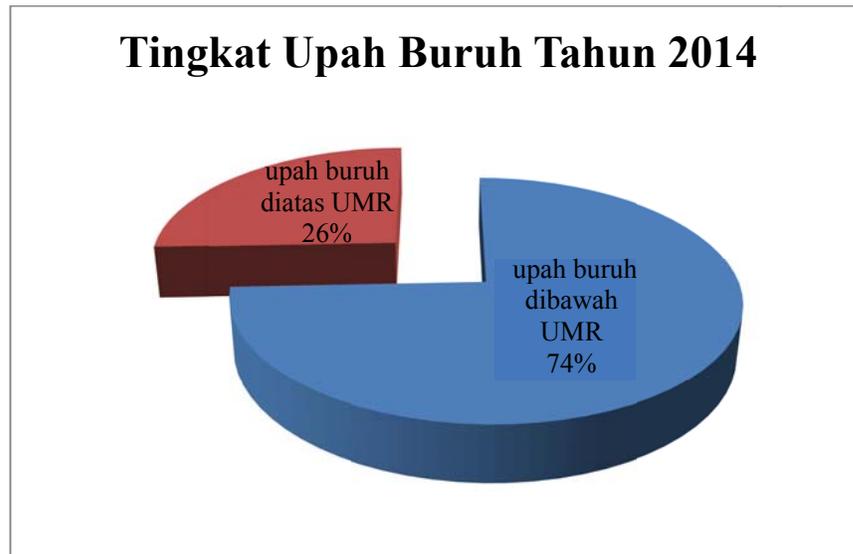
Selain itu untuk menimbulkan semangat kerja dalam diri karyawan bukan hal mudah, karena semangat kerja juga di pengaruhi oleh faktor lainnya, faktor tersebut adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian serta latar belakang pendidikannya dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam proses penempatan kerja seharusnya didasarkan pada *job description* dan *job specification* sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun pada kenyataannya ada penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang kurang tepat sehingga menimbulkan semangat kerja yang rendah seperti yang terjadi pada perusahaan, manager HRD dari perusahaan tersebut dulunya adalah kepala security, dengan kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan dari awal perusahaan berdiri maka diangkat menjadi manager HRD meskipun tidak sesuai dengan keahliannya.

Faktor lainnya yang juga sangat berkaitan dengan semangat kerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan dengan karyawan atau antar karyawan untuk saling bertukar informasi dan pikiran dalam hal berkaitan dengan pekerjaan. Komunikasi yang baik harus dijaga agar tidak terjadi salah komunikasi antara pimpinan dengan karyawan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih kurang terjalannya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang dikarenakan

pimpinan sangat jarang berada di perusahaan. Kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan menyebabkan kurang jelasnya informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan yang nantinya berakibat pada menurunnya semangat kerja karyawan.

Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang bisa memberikan perhatian terhadap karyawan dan selalu mengontrol pekerjaan para karyawan setiap harinya. Dengan adanya perhatian dan pengontrolan terhadap kerja para karyawan dari pimpinan, karyawan menjadi diperhatikan sehingga semangat kerja karyawan menjadi meningkat. Tetapi pada kenyataannya pimpinan tidak selalu melakukan kontrol terhadap kerja para karyawan setiap harinya dikarenakan kesibukan pimpinan terhadap tugasnya diluar perusahaan sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi pada karyawan bisa berbentuk finansial dan non finansial. Apabila kompensasi telah diberikan kepada karyawan, maka dengan sendirinya karyawan akan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan terlebih jika perusahaan bisa memberikan *reward* kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi penuh kepada perusahaan.



Gambar I.2

Tingkat Upah Buruh Tahun 2014

PT Surya Barutama Mandiri

Namun pada kenyataannya, menurut data yang diambil dari perusahaan, para karyawan masih belum puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya dikarenakan masih belum memenuhi Upah Minimum Regional serta belum terpenuhinya kebutuhan hidup para karyawan. Oleh karena itu, rendahnya kompensasi yang diterima para karyawan membuat semangat kerja para karyawan menjadi menurun.

PT Surya Barutama Mandiri merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan barang-barang Linen dan Pencelupan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1985 yang menempati area seluas 11.000 m² dan memiliki karyawan tak kurang dari 500 orang. Perusahaan ini mempunyai visi dan misi untuk memenuhi kebutuhan para pelanggannya di bidang hotel, resort, spa,

restaurant, fitness center, salon, promosi, rumah sakit, dan lain-lain. Berkat sistem komputerisasi pada mesin-mesin serta tenaga kerja yang terlatih dan *professional*, perusahaan ini siap untuk selalu memberikan produk, servis dan harga yang terbaik kepada para pelanggannya. Pada tahun 1991, perusahaan ini meluncurkan sebuah merek dagang yang berpedoman pada prinsip “*Finest Quality*” dengan nama *TRUST*. Sejak tahun 2003, perusahaan ini berhasil meraih *Certificate Oeko-tex Standart 100, Test-No HKYO 034192*, sebagai perusahaan yang memproduksi barang-barang yang tidak berbahaya bagi manusia dan ramah lingkungan. Perusahaan ini mempunyai tiga divisi atau bagian yaitu divisi produksi handuk, pencelupan dan benang. Perusahaan ini memproduksi pencelupan benang dan handuk. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya pembuatan handuk, pencelupan (*dyeing*) dan penggulungan benang atau yang disebut dengan *winding*.

Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan pada saat pembuatan handuk diantaranya proses menggulung benang mentah yang diambil dari gudang, setelah itu dilakukan proses pembuatan tenun, dirajut, selesai jadi handuk lalu dilakukan proses pencelupan sehingga menjadi berwarna handuknya. Pencelupan merupakan suatu proses dimana benang mentah yang diambil dari gudang yang tidak berwarna atau berwarna putih diubah menjadi berwarna sesuai dengan pesanan. Sedangkan proses *winding* merupakan suatu proses dimana karyawan melakukan penggulungan benang dan setelah itu dilakukan pencelupan. Semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sudah menggunakan mesin.

PT Surya Barutama Mandiri menyadari bahwa karyawan merupakan aset penting perusahaan sehingga selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan serta dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun usaha dari perusahaan dalam pemberian kompensasi finansial dan non finansial masih sangat kurang dirasakan oleh para karyawan. Kurangnya pemberian kompensasi ini berdampak terhadap rendahnya semangat kerja setiap para karyawan.

Karyawan sebagai bagian dari aset penting perusahaan, memiliki kekuatan untuk bekerja dengan penuh semangat agar dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, maka dengan sendirinya semangat kerja para karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja pada karyawan Divisi Produksi Handuk PT Surya Barutama Mandiri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. penempatan kerja yang kurang tepat
3. kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan
4. kepemimpinan yang kurang efektif
5. rendahnya kompensasi yang diberikan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan kompleksnya masalah yang harus diteliti yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah “Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Handuk PT Surya Barutama Mandiri”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah Terdapat Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Handuk PT Surya Barutama Mandiri?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kompensasi dan semangat kerja karyawan, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan PT Surya Barutama Mandiri dalam hal kompensasi dan semangat kerja.