

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era ekonomi global, keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan global sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan peran utama yang akan menjalankan setiap kegiatan perusahaan. Meskipun kemajuan teknologi telah mempermudah pelaksanaan kegiatan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan kecanggihan teknologi yang ada kegiatan perusahaan tetap tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu kesuksesan organisasi akan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya dalam mengantisipasi perubahan yang cepat dalam ruang lingkup bisnis global.

Seperti yang terlihat bahwa ACFTA (ASEAN- China Free Trade Area) telah dilaksanakan di beberapa negara-negara ASEAN sejak tahun 2003. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mulai membuka diri dalam menghadapi perdagangan bebas yang telah sepenuhnya berlangsung pada tahun 2008. Selanjutnya perdagangan bebas juga telah dilaksanakan di wilayah Asia Pasifik pada tahun 2010. Hal ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan dalam mengelola segala sumber dayanya menjadi lebih efektif dan efisien demi menyiapkan diri untuk menghadapi persaingan global. Terutama sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai penggerak segala kegiatan organisasi.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka perhatian

organisasi terhadap sumber daya manusia dengan segala kebutuhannya harus berada pada skala prioritas tertinggi. Dengan demikian sumber daya manusia dapat menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi serta mempertahankan eksistensi organisasi dalam jangka panjang.

Faktanya masih banyak karyawan memiliki semangat kerja yang rendah. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitasnya. Karyawan yang produktivitasnya rendah akan menjadi penghambat bagi laju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Terlihat bahwa sumber daya manusia akan menentukan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga karyawan sangat dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja adalah sikap mental yang mempengaruhi kesediaan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih baik, bekerja sama, dan lebih banyak dalam menyelesaikan pekerjaannya demi mencapai hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan peneliti terkait tentang semangat kerja karyawan pada tempat penelitian yang akan dilaksanakan di CV. KHOLIDAH terdapat beberapa masalah yang terjadi di dalam perusahaan. CV. KHOLIDAH merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan & jasa, supplier, dan kontraktor. Perusahaan berlokasi di Jl. K. H. Abdullah Syafe'i No.7 Casablanca, Jakarta Selatan.

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja karyawan terlihat dari komunikasi yang tidak efektif antara pimpinan dengan karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, peneliti melihat bahwa kebijakan yang ditentukan perusahaan hanya melibatkan masing-masing kepala divisi saja. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawannya dalam penyusunan kebijakan perusahaan tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah rendahnya kesempatan promosi jabatan. Salah satu permasalahan lainnya bahwa karyawan merasa tidak terdapat peningkatan jenjang karir dalam waktu yang cukup lama. Karyawan merasa sudah bekerja sebaik mungkin tetapi masih belum ada kesempatan untuk meningkatkan karirnya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah rendahnya kompensasi finansial. Permasalahan yang sering kali terjadi pada CV. KHOLIDAH terkait dengan gaji yang masih dibawah Upah Minimum Relatif (UMR).

Faktor terakhir yang mempengaruhi semangat kerja karyawan terlihat pada lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung. Kondisi lingkungan kerja fisik pada CV. KHOLIDAH antara lain: warna yang monoton karena seluruh ruangan memiliki warna dominan abu-abu, tempat sampah yang tersedia hanya ada disudut ruangan, ruang gerak yang tidak leluasa karena jarak duduk yang terlalu dekat, kebisingan yang disebabkan jumlah karyawan di dalam ruangan yang tidak terlalu besar kurang sesuai, Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) hanya berjaga di gerbang depan.

Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi yang tidak efektif,

rendahnya kesempatan promosi jabatan, rendahnya kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik tidak mendukung. Berdasarkan banyaknya masalah diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai semangat kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya semangat kerja pada karyawan, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Komunikasi yang tidak efektif
2. Rendahnya kesempatan promosi jabatan
3. Rendahnya kompensasi finansial
4. Lingkungan kerja fisik tidak mendukung

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat disimpulkan adanya berbagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Melalui penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang diteliti pada “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja pada Karyawan CV. KHOLIDAH di Jakarta”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja pada karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pada karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam dunia kerja khususnya mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk berbagai pihak antara lain:

- a. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam dunia kerja khususnya mengenai semangat kerja pada karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh peneliti dibangku perkuliahan.

b. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan melalui pemberian kompensasi finansial dan pengaturan lingkungan kerja fisik yang lebih baik.

c. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.