

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang. “Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuannya” (Hani Handoko, 2001: 233).

Berapapun besarnya modal, perlengkapan, peralatan dan rapinya organisasi tidak akan berarti tanpa adanya karyawan atau pegawai. Dapat pula dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu alat produksi untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna.

Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi semangat kerja.

Semangat kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tapi sebaliknya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sukar mencapai hasil-hasil yang baik. Cara meningkatkan semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (1990:170) diantaranya yaitu:

1. gaji yang cukup,
2. memperhatikan kebutuhan rohani ,
3. sekali-kali menciptakan suasana santai,
4. harga diri perlu mendapat perhatian.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan instansi tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Perusahaan pada saat itu juga perlu untuk memperhatikan masalah kesejahteraan karyawan dalam bekerja, terutama masalah kompensasi dan lingkungan kerjanya. Menurut Randall S. Sculler dan Susan E. Jackson (1999:88) “Kompensasi sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan”. Sebab apa artinya perusahaan yang begitu besar, tetapi masalah kompensasi bagi karyawan tidak diperhatikan. Untuk itu agar pemberian kompensasi tidak menjadi kendala dan bahkan menurunkan prestasi kerja karyawan tetapi untuk meningkatkan produktivitas kerja masing-masing karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Setiap perusahaan pada umumnya menghendaki agar karyawan mempunyai semangat dalam kinerja, sehingga produktivitas yang dihasilkan semakin meningkat. Untuk itu pemberian dan perhatian terhadap pelayanan kesejahteraan karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Dengan adanya pemberian kompensasi ini diharapkan mereka terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu.

Disamping faktor kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja

yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. “Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif” (Randall S. Sculler dan Susan E. Jackson, 1999:223).

Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang aman dan cukup tenang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang menyenangkan yang akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga dengan cara demikian dihindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan karyawan dan banyaknya kecelakaan. Meskipun ada kalanya terjadi suatu keadaan dan fasilitas yang kurang menyenangkan, namun pada akhirnya karyawan dapat mengurangi rasa puas itu.

Dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja, maka diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat. Kompensasi yang berupa upah dan gaji yang memadai dan lingkungan kerja yang baik, akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut maka Perusahaan Kapas Putih di Klaten yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia harus memberikan perhatian berupa kompensasi dan lingkungan kerja agar semangat kerja karyawan meningkat, karena hal tersebut dapat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Dengan demikian jelaslah bahwa factor kompensasi dan lingkungan kerja sangat berperan dalam suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Mengingat pentingnya pemberian kesejahteraan bagi karyawan untuk kelangsungan hidup perusahaan, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KAPAS PUTIH DI KLATEN”**

B. Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti, hal ini menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditentukan. Untuk itu langkah yang paling tepat adalah membatasi permasalahan agar dalam melaksanakan pembahasan masalah tidak meluas, oleh karena itu penulis hanya membatasi ruang lingkup dengan permasalahan mengenai kompensasi kaitannya dengan tingkat kepuasan karyawan dan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan peningkatan semangat kerja karyawan pada Perusahaan Kapas Putih di Klaten.

C. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman terhadap masalah yang telah dikemukakan tersebut, masalah-masalah yang mungkin timbul dapat dirumuskan secara sistematis yaitu:

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Kapas Putih di Klaten?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Kapas Putih di Klaten?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Kapas Putih di Klaten?
4. Faktor mana antara kompensasi dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Kapas Putih di Klaten?

D. Tujuan Masalah

Suatu penelitian akan terarah apabila dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut, karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai arah penelitian yang ingin dicapai, sehingga dalam penelitian ini penulis merumuskan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan Kapas Putih di Klaten.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan Kapas Putih di Klaten.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan Kapas Putih di Klaten.
4. Untuk mengetahui faktor mana antara kompensasi dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan Kapas Putih di Klaten.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan juga dapat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijaksanaan dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain yang terkait dapat digunakan sebagai acuan didalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan peningkatan semangat kerja yang lebih dikaitkan pada lingkungan kerja.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I memuat tentang: latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini memuat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi, tujuan sistem kompensasi, Pengertian lingkungan kerja, faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, pengertian semangat kerja, manfaat semangat kerja, faktor-faktor pendukung semangat kerja, hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III memuat tentang pengertian metode penelitian, bentuk metode penelitian, penentuan objek penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji coba angket, uji prasyarat analisis dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada Bab IV memuat tentang gambaran umum perusahaan, uji instrumen, penyajian data, uji persyaratan analisis data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada Bab V ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

BAB VI DAFTAR PUSTAKA

BAB VII LAMPIRAN