

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat besar pengaruhnya dalam menentukan kesuksesan ataupun keberhasilan perusahaan. Peran sumber daya manusia begitu penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai target dan tujuan yang ditentukan oleh suatu perusahaan itu sendiri. Perkembangan segala dunia usaha kan terwujud dengan baik apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu.

Organisasi pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak dapat lepas dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya.

Usaha-usaha yang menyangkut semangat kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara karyawan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan akan terjalin dengan baik bila masing-masing menyadari apa yang telah menjadi tanggungjawabnya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sehingga karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai

penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan (Saputra, Hendriani dan Amsal, 2014)

Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah (Zendy, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) menyatakan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik.

Komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain (Ololube, 2010). Sedangkan menurut Anita (2005), juga menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan potret realitas

keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran mengenai kehidupan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012). Terciptanya karyawan yang bekerja secara produktif salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman dan kondusif akan mampu memberikan rasa senang kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan semangat kerja yang rendah, sehingga karyawan akan lebih mudah menyerah dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik mengambil judul Dampak Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana dampak kompensasi terhadap semangat kerja karyawan ?

2. Bagaimana dampak komunikasi yang ada terhadap semangat kerja karyawan?
3. Bagaimana dampak lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan?

C. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini adalah :

1. Mengetahui dampak kompensasi terhadap semangat kerja karyawan
2. Mengetahui dampak komunikasi terhadap semangat kerja karyawan
3. Mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan serta khasanah kepustakaan khususnya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Muhammadiyah Surakarta.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dan bagaimana mengelola sumberdaya manusia yang baik bagi perusahaan dalam memberikan semangat kerja bagi karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk lebih mempermudah dan juga memberikan gambaran yang lebih jelas maka dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab yang akan disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai Telaah Pustaka mengulas tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mengurai mengenai jenis penelitian, sifat penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengurai mengenai hubungan kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini mengurai mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.