

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

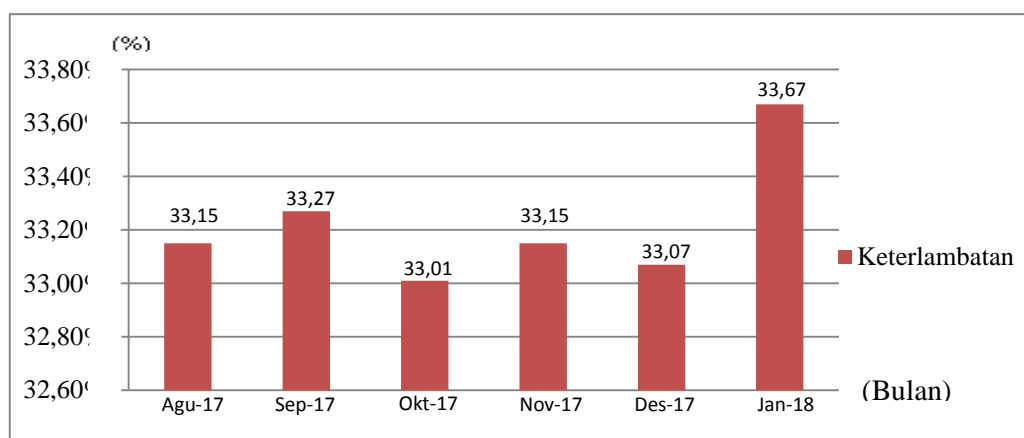
Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai suatu tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan adalah wujud kolektifitas dari modal kerja, keterampilan, kewirausahaan, kemampuan managerial dan juga yang terutama adalah sumber daya manusia sebagai aspek penggerak utama. Tanpa adanya SDM dalam perusahaan , maka seluruh perencanaan perusahaan, sumber modal kerja, dan lain sebagainya hanyalah menjadi sesuatu yang tidak berarti karena tanpa operator yang menggerakannya. Maka peran SDM menjadi sangat penting bagi seluruh karyawan untuk selalu melakukan evaluasi dalam rangka perbaikan secara menyeluruh.

Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) adalah koperasi yang memiliki konsep koperasi negara berkembang dimana terdapat ciri khusus adanya campur tangan pemerintah. Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) berada di bawah naungan salah satu perusahaan semen milik BUMN. Koperasi ini berharap pada

semangat kerja karyawan yang tinggi, agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2016;94). Sedangkan menurut Nitisemito (2015;160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik. Semangat kerja karyawan bisa dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan, yaitu seperti gambar 1.1 berikut :



Sumber: *Personalia Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) 2018.*

Gambar 1.1
Data Rekapitulasi Absensi
Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)
Periode Bulan Agustus 2017-Januari 2018

Terlihat dari pencapaian semangat kerja karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) pada gambar 1.1 diatas dapat dikatakan masih belum optimal, dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan diatas yang mengalami fluktuasi

dalam kurun waktu. Keterlambatan tersebut membawa dampak negatif kepada organisasi seperti menyulitkan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ada pekerjaan yang harus dikerjakan pada saat itu juga, sedangkan karyawan yang bersangkutan belum hadir, maka tentu saja hal ini membuat pekerjaan karyawan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor , antara lain : kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2015;112). Pada penelitian ini akan dibahas mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016;12). Salah satu indikator motivasi kerja menurut *Abraham Maslow* dalam Hasibuan (2016;154) adalah kebutuhan fisiologi yang berupa pemberian bonus dan sebagainya.

Tabel 1.1
Data Motivasi Kerja yang Diberikan Kepada Karyawan
Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)
Tahun 2016-2017

Tahun 2016	Tahun 2017	Jumlah Karyawan
Insentif Kerja 2x gaji	Insentif Kerja 2x gaji	144
THR	THR	144
Bonus 4x gaji	Bonus 4x gaji	144

Sumber : Personalia Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) 2017.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa KWSG memberi motivasi ke seluruh karyawan, namun untuk mengukur motivasi kerja tidak hanya dari pemberian insentif, THR dan bonus saja. Namun, perlu diperhatikan juga tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan , kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan juga aktualisasi diri untuk memotivasi agar karyawan semangat bekerja. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2014;116), antara lain : faktor internal (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa). Faktor eksternal (lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik juga didukung dari lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan semangat. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015;184).

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana
Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Meja dan Kursi	156 Set	Baik
2	Komputer	84 Unit	Baik
3	Telepon	26 Unit	Baik
4	Mesin <i>Fotocopy</i>	1 Unit	Kurang baik
5	Printer	64 Unit	Baik
6	AC	56 Unit	Baik
7	Mobil Tugas	18 Unit	Baik

Sumber: Personalia Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) 2018.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 sarana dan prasarana Koperasi Warga Semen Gresik terlihat dari tujuh data diatas terdapat satu unit dengan kondisi yang kurang baik, yaitu mesin *fotocopy* yang hanya berjumlah satu unit dengan kondisi yang kurang baik sehingga ketika karyawan menggandakan berkas dengan jumlah yang banyak harus menunggu antrian dan dapat menghambat pekerjaan. Pencahayaan ruangan di bagian kepegawaian kurang terang, sehingga karyawan yang mengalami gangguan mata (seperti : mata minus) menggunakan alat bantu *flash handphone* untuk menambah penerangan. Ukuran ruang kerja pada bagian keuangan terlalu sempit dan banyaknya berkas yang tertumpuk sehingga beberapa karyawan mengalami gangguan pada saat melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Nitisemito (2015;184), antara lain : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Dalam perusahaan sangat diperlukan juga suasana kerja yang menyenangkan dalam artian memiliki hubungan baik antar sesama karyawan serta antara karyawan dengan atasan, maka akan menimbulkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan juga dapat didukung dengan penempatan kerja yang baik di lihat dari kesesuaian dengan minat karyawan, kesesuaian dengan latar belakang pendidikan karyawan, dan kesesuaian dengan pengalaman kerja karyawan (Wahyudi dalam Yuniarsih, 2011;117).

Penempatan kerja karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada calon karyawan tersebut (Hasibuan, 2016;32).

Tabel 1.3
Spesifikasi Jabatan Karyawan
Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)

UNIT	JABATAN	PENDIDIKAN	REALISASI
U.Simpan Pinjam	Staf Adm Dan Keuangan	S1 Akuntansi/Ekonomi	S1 Bahasa
SPI	Staf Internal Audit	S1 Ekonomi	S1 Adm. Negara
Pengembangan Manajemen	Staf Pengembangan Organisasi	D3 Ekonomi/Manajemen	D3 Teknik

Sumber : Personalia Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) 2018.

Berdasarkan ketentuan pada tabel 1.3 spesifikasi jabatan tersebut, masih terdapat penyimpangan spesifikasi jabatan dengan pendidikan karyawan. Seperti Staf Administrasi dan Keuangan seharusnya diisi oleh karyawan dengan pendidikan S1 Akuntansi atau D3 Akuntansi, Staf Internal Audit seharusnya diisi oleh karyawan dengan pendidikan S1 Ekonomi, serta Staf Pengembangan Organisasi yang seharusnya diisi oleh karyawan dengan pendidikan S1 Ekonomi atau D3 Ekonomi.

Hal ini mengindikasikan gambaran dari ketidaktepatan penempatan kerja karyawan dalam bekerja yang sesuai spesifikasi jabatan dengan pendidikan karyawan. Jadi, ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan semangat kerja karyawan (Nitisemito, 2015;175). Priansa (2016;129) menyatakan terdapat sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai dalam organisasi, antara lain : faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan, serta faktor usia.

Identifikasi terhadap persoalan dilapangan yang menunjukkan masih terdapat faktor yang kurang memuaskan karyawan umumnya yang berkaitan

dengan motivasi, lingkungan kerja, maupun penempatan. Dalam motivasi misalnya permasalahan timbul karena perlu diperhatikan juga tentang kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan juga aktualisasi diri untuk memotivasi agar karyawan semangat bekerja. Sementara dalam lingkungan kerja adalah pencahayaan yang kurang terang pada bagian Kepegawaian. Untuk penempatan kerja permasalahan timbul karena adanya ketidaktepatan dalam penempatan kerja yang sesuai spesifikasi jabatan dengan pendidikan karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)**”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang ditentukan maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu : motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Perusahaan, khususnya didalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan fenomena-fenomena yang sedang terjadi dilapangan. Dan juga sebagai bahan masukan dalam pengembangan karyawan.