

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Syamsudin (2014)

Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009;94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

PT. BPR Jatim merupakan perusahaan milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur. PT. BPR Jatim adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang perbankan. Atau yang lebih dikenal dengan Bank BPR Jatim. Berdasarkan dari hasil wawancara langsung pada sebagian karyawan PT. BPR Jatim telah terjadi penurunan semangat kerja oleh karyawan di bagian SDM dan Umum.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. Menurut

Mathis (2008;98) adapun faktor yang menjadi tolak ukur semangat kerja, yakni kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, lingkungan kerja.

Berikut ini adalah gambar 1.1 menggambarkan fenomena *Labour Turn Over* dari tahun 2015-2017.

Sumber : PT. BPR Jatim

Gambar 1.1
Data *Labour Turn Over* Tahun 2015-2017
PT. BPR Jatim

Berdasarkan data grafik *Labour Turn Over* di bagian SDM dan Umum pada PT. BPR Jatim tahun 2015-2017 pada gambar 1.1 diatas bisa dilihat masih tingginya karyawan yang mengundurkan diri dengan total sebesar 8 orang, dan karyawan yang keluar tanpa alasan ataupun keterangan dengan total sebesar 4 orang, dari data tersebut dapat diketahui semangat kerja karyawan pada PT. BPR Jatim masih kurang optimal.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang menurun, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. BPR Jatim
Periode Bulan Agustus 2017 – Januari 2018

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KETERLAMBATAN
Agustus	40 orang	33,15%
September	40 orang	33,27%

Oktober	40 orang	33,01%
November	40 orang	33,15%
Desember	40 orang	33,07%
januari	40 orang	33,67%

Sumber : PT. BPR Jatim

Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah 40 karyawan persentase keterlambatan karyawan bagian SDM dan Umum PT. BPR Jatim mengalami peningkatan, dapat terlihat sampai tahun 2018 meningkat hingga 33,67%. Tingginya tingkat keterlambatan tersebut membawa dampak negatif bagi organisasi sehingga mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Hal ini tentu saja membuat pekerjaan karyawan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun dapat dilihat dari target pencairan kredit periode Januari-Desember 2017 PT. BPR Jatim sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Target Pencairan Kredit PT. BPR Jatim
Periode Januari-Desember 2017

BULAN	PENCAIRAN KREDIT		
	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
Januari	199.465	1.728.723	Tercapai
Februari	380.666	1.567.433	Tercapai
Maret	562.746	1.944.273	Tercapai
April	840.273	1.581.324	Tercapai
Mei	944.720	1.447.932	Tercapai

Juni	1.122.355	2.287.124	Tercapai
Juli	1.411.829	1.777.624	Tercapai
Agustus	1.700.832	1.883.234	Tercapai
September	1.674.852	1.336.723	Tidak Tercapai
Oktober	1.999.550	1.372.448	Tidak Tercapai
November	2.192.343	1.338.923	Tidak Tercapai
Desember	2.404.334	1.254.565	Tidak Tercapai

Sumber : PT. BPR Jatim

Tabel 1.2 di atas, merupakan data tentang pencairan kredit periode Januari-Desember 2017 PT. BPR Jatim. Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa target pencairan kredit dapat tercapai bahkan terlampaui pada 8 bulan pertama saja, sedangkan 4 bulan terakhir target tidak tercapai. Target yang belum tercapai mengindikasikan semangat kerja yang belum maksimal. Realisasi dari target tersebut secara keseluruhan juga belum menunjukkan pergerakan yang positif, karena masih diperoleh adanya penurunan realisasi pada bulan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan belum dapat dikategorikan sangat baik karena target pencairan kredit pada periode tersebut masih belum dapat terealisasikan, khususnya pada 4 bulan terakhir. Dari target pencairan kredit yang tidak bisa terpenuhi pada periode Januari-Desember 2017 ini, perusahaan tidak memberikan *reward* kepada masing-masing karyawan bagian SDM dan Umum. Jika target terpenuhi perusahaan biasanya memberikan *reward* dalam bentuk non finansial seperti promosi jabatan, dimana promosi ini diberikan PT. BPR Jatim kepada karyawan didasarkan pada persyaratan jabatan, pendidikan, dan kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diisi. PT. BPR Jatim juga memberikan *reward* dalam bentuk finansial seperti tunjangan dan juga bantuan.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun dapat dilihat dari pelanggaran pegawai PT. BPR Jatim Tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Klasifikasi Jenis-Jenis Pelanggaran Pegawai
PT. BPR Jatim Tahun 2017

N O	JENIS PELANGGARAN	JUMLAH (Orang)
1.	Bolos di jam kerja	2
2.	Jam lembur	0
3.	Jam masuk kerja	4
4.	Penggelapan uang	0
5.	Melanggar peraturan yang berlaku	0
6.	Tidak ramah kepada konsumen	0
7.	Tidak mau mengerjakan tugas dari perusahaan	0
8.	Tidak berkontribusi pada perusahaan	0
9.	Pembuat masalah	0
10.	Menyebarkan aib perusahaan	0

Sumber : PT. BPR Jatim

Tabel 1.3 di atas, merupakan data tentang klasifikasi jenis-jenis pelanggaran pegawai PT. BPR Jatim. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan bagian SDM dan Umum yang melakukan pelanggaran dengan jenis pelanggaran yang berbeda. Pelanggaran jam masuk kerja sebanyak 4 orang, sedangkan pelanggaran bolos di jam kerja sebanyak 2 orang. Hal ini tentunya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sebab perusahaan tetap membayar gaji pegawai dengan full. Karena masih adanya

beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran, maka dapat disimpulkan semangat kerja karyawan masih kurang optimal.

Sedarmayanti (2016;7) menjelaskan program kesejahteraan adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Kesejahteraan karyawan bisa diartikan sebagai balas jasa pelengkap (*material* dan *non material*) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan Hasibuan (2016;185).

Tabel 1.4
Data Program Kesejahteraan Karyawan
PT. BPR Jatim Tahun 2017

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang makan	Mushala/masjid	Asuransi/astek
2.	Jasa produksi	Olahraga	
3.	Uang pendapatan	Cuti, izin	
4.	Dana Kesejahteraan	Pendidikan/Seminar	
5.	Uang duka kematian	Kendaraan operasional	
6.	Uang bensin	Tablet/Hp	
7.	Pakaian dinas	Uang Pulsa	

Sumber : PT. BPR Jatim 2017.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan PT. BPR Jatim kurang baik. Dilihat dari aspek pelayanan yang kurang. PT. BPR Jatim seharusnya tidak hanya memberikan aspek pelayanan berupa asuransi/astek saja. Tetapi bisa juga memberikan aspek pelayanan berupa bantuan hukum, pelayanan kredit rumah, dan jemputan karyawan. Dengan begitu dapat tercipta program kesejahteraan yang baik dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

Hal ini diperkuat oleh jurnal peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Marina, Taher, Muhammad (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain kesejahteraan, lingkungan kerja menurut Pandi (2016;51) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja bisa juga diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2015;183).

Tabel 1.5
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana
PT. BPR Jatim

NO	SARANA & PRASARAN A YANG DIGUNAKAN	KONDISI		KETERANGAN	
		LENGKAP	KURANG	MENCUKUPI	
1.	Meja dan Kursi		√		Kurang

2.	Brankas	√			Mencukupi
3.	Mesin Fax		√		Kurang
4.	Komputer	√			Lengkap
5.	Laptop	√			Lengkap
6.	Printer		√		Kurang
7.	Handphone	√			Lengkap
8.	Telephone		√		Kurang
9.	Ac			√	Mencukupi
10.	Mesin Hitung			√	Mencukupi
11.	Kendaraan		√		Kurang

Sumber : PT. BPR Jatim

Berdasarkan data pada tabel 1.5 menunjukkan hasil rekapitulasi pada sarana dan prasarana mengalami kondisi yang kurang seperti meja kursi, mesin fax, printer, telephone, dan kendaraan. Sedangkan sarana dan prasarana yang lainnya mencukupi dan lengkap. Hal ini mengakibatkan para karyawan kurang nyaman dan bisa menghambat pekerjaan mereka.

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.

Hal ini diperkuat oleh jurnal peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Annisa (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain kesejahteraan, lingkungan kerja, kompensasi menurut Handoko (2017;242) adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Kompensasi bisa juga diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya Bangun (2012;255).

Tabel 1.6
Data Perkiraan Kompensasi/Bulan Karyawan
PT. BPR Jatim Tahun 2017

NO	JABATAN	GAJI (Rp)	TUNJANG AN		ASURANSI (Rp)
			UANG MAKAN (Rp)	TRANSPORT (Rp)	
1.	Pemimpin Cabang	5.000.000,-	200.000,-	150.000,-	80.000,-
2.	Peny. Umum & Akt	3.500.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
3.	Peny. Kredit Wilayah (Cerme)	3.500.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
4.	Peny. Kredit Wilayah (Manyar)	3.500.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
5.	Pj. Peny. Kredit Wilayah Cabang (Kebomas)	3.500.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
6.	Peny. Dana &	3.500.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-

	Pelayanan Nasabah				
7.	Peny. Kredit Suport	3.500.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
8.	Peny. SPI Cab Gresik	3.500.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
9.	Staf Umum & Akt	2.700.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
10.	Staf Kredit	2.700.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
11.	Staf Kredit Suport	2.700.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
12.	Teller	2.700.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
13.	Pengemudi	1.700.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-
14.	Security	1.700.000,-	100.000,-	150.000,-	80.000,-

Sumber : PT. BPR Jatim

Tabel 1.6 di atas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal rupiah upah/gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT. BPR Jatim. Jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gaji yang diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan dengan jabatan staf umum & akt, staf kredit, staf kredit suport, *teller*, pengemudi, *security* dengan pendapatan gaji bersih dibawah UMK (Upah Minimum Kab/Kota) Gresik Tahun 2017, yaitu sebesar 2.700.000,- dan 1.700.000,- perbulan. perbedaan kompensasi ini dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan.

Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Hasibuan (2016;127) antara lain sebagai berikut : Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan, Serikat buruh/organisasi karyawan, Produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan undang-undang dan

keppresnya, Biaya hidup/*cost of living*, Posisi jabatan karyawan, Pendidikan dan pengalaman karyawan, Kondisi perekonomian nasional, Jenis dan sifat pekerjaan

Hal ini diperkuat oleh jurnal peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Danti (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Jatim”**

1.2. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah program kesejahteraan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Jatim?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Jatim?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Jatim?

1.3. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Jatim.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Jatim.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Jatim.

1.4. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, kompensasi dengan semangat kerja karyawan di perusahaannya.

2. Bagi Universitas

Sebagai dokumen yang nantinya dapat dipakai sebagai acuan bagi mereka yang akan melakukan penelitian.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.