

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu unsur manajemen yang merencanakan maupun melakukan suatu proses. Tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit dalam mencapai tujuan. Kemampuan dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan dapatkan. Untuk hasil yang terbaik tentu juga diperlukan kerja sama yang baik. Mempelajari dan mengetahui manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mengatasi masalah-masalah khususnya di dalam perusahaan. Masalah-masalah yang dimaksud seperti konflik dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman maupun kompensasi. Namun setiap masalah yang muncul tentu akan ada keberhasilan yang dapat dicapai pula. Keberhasilan sebuah organisasi biasanya dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan.

Untuk itu pada penelitian ini penulis mengambil PT. Jaco Nusantara Mandiri sebagai objek penelitian. PT. Jaco Nusantara Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang alat-alat kesehatan, kecantikan dan kebugaran. PT. Jaco Nusantara Mandiri memiliki outlet- outlet yang terdapat di setiap mall secara merata hampir di seluruh provinsi yang ada di Indonesia. PT. Jaco Nusantara Mandiri memiliki 49 karyawan di pusat kota Medan, dimana setiap karyawan ditempatkan pada divisi yang berbeda dan posisi yang sesuai akan keahlian dan pengalaman kerja masing-masing karyawan.

Semangat kerja merupakan keinginan diri untuk saling bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik. Jika semangat kerja rendah maka akan terbatasnya dalam berpartisipasi. Sebaliknya semangat kerja yang tinggi mencerminkan antusias yang lebih dalam berpartisipasi. Semangat kerja dapat ditingkatkan jika karyawan memperoleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja [1]. Misalnya hubungan antara karyawan dan kondisi kerja. Ruangan kerja yang panas, lingkungan kerja kurang bersih dan sirkulasi udara yang kurang

memadai menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit serta kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan sulit berkonsentrasi sehingga menurunnya semangat kerja.

Lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Jaco Nusantara Mandiri adalah masih kurang kondusif dikarenakan pada ruangan kerja dimana terdapat jendela yang menjadi ventilasi udara di dalam ruangan tersebut namun jendelanya jarang di buka dan mengakibatkan ruangan menjadi gerah. Sehingga hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu untuk para karyawan baik antara rekan kerja maupun anggota divisi lain masih kurang dalam membangun hubungan interpersonal sehingga tidak memudahkan saat bekerja. Ini terjadi karena para karyawan hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa mengenal dekat karyawan lain. Pada peneliti sebelumnya, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja [2]. Sedangkan menurut peneliti lainnya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja [3].

Selain lingkungan kerja, semangat kerja dapat dipengaruhi oleh komunikasi didalam organisasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak lain dengan tujuan agar tercapai pengertian yang sama. Biasanya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak, apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya komunikasi masih tetap dapat dilakukan dengan menggunakan gerakan-gerakan badan yang menunjukkan sikap tertentu seperti tersenyum, menggelengkan kepala dan mengangkat bahu sehingga cara ini disebut dengan komunikasi nonverbal [4]. Hubungan yang baik tidak akan terjalin tanpa adanya komunikasi karena komunikasi memiliki peran penting dimana kemampuan berkomunikasi dengan baik akan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan secara individu yang bersangkutan maupun secara berkelompok sehingga dapat mengantisipasi sebuah masalah dan memberikan keputusan secara efektif dan efisien.

Komunikasi yang terdapat pada PT. Jaco Nusantara Mandiri adalah bahwa komunikasi yang terjadi di perusahaan belum berjalan dengan baik. Ini terjadi saat membahas permasalahan pekerjaan, dimana atasan dalam memberikan solusi dengan penjelasan yang kurang jelas. Hal ini membuat karyawan merasa tidak mengerti dan salah menanggapi maksud dari penyampaian tersebut. Jika keadaan seperti ini

diterapkan dalam bekerja tentu membuat para karyawan merasa tidak nyaman. Sehingga tidak ada lagi kerjasama yang baik untuk masing-masing *personel* dalam mencapai satu tujuan yang sama. Masalah komunikasi yang lain terjadi ketika karyawan menanyakan pekerjaan yang tidak dimengerti namun penjelasan yang diberikan tidak jelas dan ditunjukkan dengan ekspresi wajah yang kurang baik. Sehingga hal ini membuat karyawan kebingungan dalam menyelesaikannya dan mengakibatkan penundaan pekerjaan. Pada peneliti sebelumnya, bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja [2]. Sedangkan pada peneliti lainnya bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja [5].

Permasalahan yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan selain lingkungan kerja dan berkomunikasi tidak terlepas dari apa yang di terima oleh karyawan itu sendiri yaitu kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan [6]. Setiap karyawan yang bekerja di suatu organisasi hal utama yang diinginkan tentu mendapatkan kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting karena akan meningkatkan semangat kerja. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya dimana semangat karyawan akan menurun dan menyebabkan perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Dalam pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan pemberian kompensasi langsung yang biasanya berupa gaji perbulan dan pemberian kompensasi tidak langsung berupa tunjangan seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerja.

Kompensasi pada PT. Jaco Nusantara Mandiri adalah dalam pemberian kompensasi langsung karyawan yang sudah bekerja lama mengeluh dan merasa tidak adil karena perusahaan memberikan kenaikan kompensasi yang tidak sesuai. Kenaikan kompensasi yang diberikan untuk karyawan lama dan karyawan yang baru bekerja tidak jauh berbeda bahkan bisa mengalami kenaikan yang sama. Dimana dalam masalah kompensasi ini bukan merupakan kebijakan dari perusahaan. Sehingga telah dilakukan pra survei ke karyawan yang bekerja pada PT. Jaco Nusantara Mandiri, karyawan yang bekerja sudah 3 tahun namun kompensasi yang diterima bisa sama

dengan karyawan yang baru bekerja 1 tahun di perusahaan. Jika keadaan seperti ini terjadi karyawan tentu merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterima dan menyebabkan hubungan kerja sama menjadi kurang baik sehingga dalam penyelesaian suatu pekerjaan tidak maksimal. Sedangkan untuk pemberian kompensasi tidak langsung masih ada beberapa karyawan yang mengeluh tentang masalah tunjangan seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan hanya untuk karyawan yang sudah bekerja 3 tahun. Hal ini tentu membuat karyawan merasa kecewa karena bersikap tidak adil dalam memberikan hak setiap karyawan. Pada peneliti sebelumnya, bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja [7]. Sedangkan pada peneliti lainnya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja [8].

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri?
4. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dengan melihat ruang lingkup yang telah dikaji dalam penelitian ini maka ruang lingkup yang dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), Kompensasi(X_3)
2. Variabel terikat : Semangat Kerja Karyawan (Y)

3. Objek penelitian : Karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri
4. Periode penelitian : Oktober 2018 – Juni 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan ini manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini bisa dilihat dari segi teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Perusahaan PT. Jaco Nusantara Mandiri di Medan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan PT. Jaco Nusantara Mandiri di Medan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2015) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru” [2].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini sebelumnya menggunakan variabel komunikasi dan variabel lingkungan kerja. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel kompensasi. Alasan menambahkan variabel kompensasi karena kompensasi merupakan suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan [9]. Maka dengan ini akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa puas sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja.
2. Objek penelitian sebelumnya adalah karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Sedangkan objek penelitian ini adalah Karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.
3. Periode penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018-2019.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL