

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi terdiri dari berbagai sumber daya yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lainnya adalah bahan, mesin/peralatan, metode/cara kerja dan modal. Berkenaan dengan sumber daya organisasi perlu diingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Sebagaimana sumber daya organisasi yang lain, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama serta sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen

karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia (karyawan) yang menjalankan peralatan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

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, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Apabila perusahaan ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk

menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk mendorong semangat kerja karyawannya, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan. Menurut Nitisemito (2005: 92) “Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah (Robbins, 1996: 32).

Karyawan sebagai motor penggerak dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Hasibuan (1999:92) mengatakan bahwa :

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan. Upaya untuk mendorong semangat kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan hak karyawan yang wajib diberikan perusahaan setelah melakukan kewajiban bagi perusahaan. Berawal dari pemikiran tersebut, maka penulis ingin meneliti lebih dalam tentang pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dalam bentuk skripsi yang berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV. Sejahtera, Karangduren, Pakisaji, Malang)*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan suatu permasalahan yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana deskripsi pelaksanaan kompensasi serta semangat kerja karyawan pada CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan secara simultan pada CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan secara parsial pada CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut di atas, maka dapat disebutkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan deskripsi pelaksanaan kompensasi serta semangat kerja karyawan pada CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang.
2. Untuk menjelaskan secara simultan pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang.
3. Untuk menjelaskan secara parsial pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sejahtera, Karangduren, Pakisaji, Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Dari hasil penelitian sebagai kajian ilmiah ini, diharapkan adanya kontribusi, antara lain :

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk lebih memakai kajian sumber daya manusia terutama dalam hal kompensasi sebagai salah satu pendorong semangat kerja karyawan. Bagi penulis sebagai sarana untuk memperdalam wacana dan pengetahuan khususnya mengenai pelaksanaan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi untuk bahan penelitian selanjutnya dan untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama tentang kompensasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan studi

perbandingan untuk penelitian selanjutnya atau untuk menambah pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai isi skripsi ini, maka perlu adanya sistematika pembahasan yang digolongkan dalam bentuk bab sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan yang meliputi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan. Dalam perumusan masalah telah dirumuskan bagaimana pelaksanaan kompensasi, semangat kerja karyawan dan pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan yang diteliti. Kontribusi penelitian mencakup kontribusi praktis dan teoritis serta sistematika pembahasan yang memberikan gambaran secara jelas masing-masing bab.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan penjelasan mengenai tinjauan pustaka yang berhubungan dengan obyek penelitian, yaitu : teori-teori yang berkenaan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian dan tujuan kompensasi, jenis-jenis kompensasi, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, pengertian semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, pengukuran semangat kerja, cara-cara meningkatkan semangat kerja, hubungan kompensasi dengan semangat kerja dan model konsep serta hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini merupakan penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan, yang mencakup jenis penelitian yaitu *explanatory research* (penelitian penjelasan) walaupun uraiannya mengandung deskriptif, tetapi sebagai penelitian relasional fokusnya terletak pada hubungan antar variabel. Variabel dan pengukurannya mencakup konsep dan definisi operasional penelitian, populasi dan sampel. Pengumpulan data mencakup sumber data, instrumen penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis data meliputi analisis regresi berganda dan analisis regresi parsial.

Bab IV : Hasil Pembahasan

Bab ini merupakan penjelasan dari hasil penelitian dan pembahasan yang berupa gambaran umum lokasi penelitian dan karakteristik responden serta menggambarkan variabel penelitian sebagai cerminan fenomena yang terjadi di perusahaan yang diteliti memuat penyajian data, analisis data dan intepretasi data

Bab V : Penutup

Bab ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan dari hasil-hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang merupakan rekomendasi mengenai studi lanjutan atau kebijakan-kebijakan yang akan datang yang diharapkan berguna sebagai masukan bagi CV. Sejahtera Malang, bagi pembaca dan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini.