

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat canggih yang dipakai, melainkan juga manusia yang berada dibalik alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus bisa mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada supaya jadi efektif. Sehingga dapat dijadikan tenaga kerja yang terampil dan bermutu.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda-beda. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan.

Maka manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dari tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2013	85
2	2014	85
3	2015	80
4	2016	70
5	2017	70

Sumber : *Padasa Enam Utama tahun 2017*

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan Pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dari lima tahun terakhir berkurang, dari tahun 2013, jumlah karyawan sebanyak 75 orang, Tahun 2014 masih tetap 75 orang, sedangkan di tahun 2015 mulai berkurang menjadi 70 orang karyawan, Tahun 2016 berkurang lagi dan hanya tersisa 60 karyawan di tahun 2017.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut . **Nitisemito (2010 : 167)**, yaitu : Upah yang rendah, Lingkungan kerja yang buruk, Kurangnya Disiplin kerja,Gaya kepemimpinan yang buruk dan Kurang informasi.

Menurut Handoko (2007 : 13) Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan.

Pertama, Penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari tingkat LTO nya yang tinggi dan Target Realisasinya yang tidak tercapai dan sebagainya. Perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) juga merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat kerja karyawan. Adapun yang mempengaruhi kekurangan tenaga kerja yang pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya

disebabkan oleh karyawan tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan atau perputaran tenaga kerja dapat berakibat langsung maupun tidak terhadap kegiatan perusahaan. Perputaran tenaga kerja menunjukkan distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada data perkembangan tenaga kerja yang masuk dan keluar pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu pada tabel berikut ini :

Tabel I.2. : Jumlah Karyawan dan Tingkat Labour Turn Over (LTO) Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu (2013-2017).

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Perputaran Tenaga Kerja (%)= $\frac{1}{2} \left(\frac{TKK}{TKA1 + TKA2} \right)$
20013	85	2	5	82	3,17%
2014	82	1	3	80	2.83%
2015	80	-	4	76	1.65%
2016	76	2	3	75	1.50%
2017	75	-	5	70	3.05%

Sumber : PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu 2017

Keterangan :

TKK = Tenaga kerja yang keluar

TKK1 = Tenaga kerja awal

TKK2 = Tenaga kerja akhir

Dari tabel 1.2 dapat dilihat tingkat perputaran tenaga kerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dalam kurun waktu lima tahun berfluktuasi dan perputaran tenaga kerja yang tertinggi ada pada tahun 2013 dengan tingkat perputaran tenaga kerja/LTO sebesar 3.17%. Sedangkan tingkat perputaran tenaga kerja terendah terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 1,50%. Tingginya perputaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu masalah yang akan



merugikan materi yang tidak sedikit, disamping mengganggu jalannya kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Meningkatnya perputaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan ancaman bagi perkembangan perusahaan yang selanjutnya membawa kerugian materi yang cukup besar, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya yang seharusnya tidak terjadi, biaya tersebut seperti biaya penarikan karyawan baru, biaya pelatihan kerja dan lain sebagainya.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengolahan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengolahan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Kenyataannya, semangat kerja karyawan akan berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat dari tingkat produksi perusahaan selama lima tahun terakhir.

Hak Cipta Diinidungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3.: Target dan Realisasi Tingkat Produksi Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu Tahun 2013-2017

Tahun	Rencana Produksi (kg)	Realisasi Produksi (Kg)	%Realisasi Produksi
2013	25.000.000	23.057.690	92.52
2014	25.000.000	20.262.110	81.78
2015	25.000.000	21.776.070	88.60
2016	25.000.000	20.952.700	81.43
2017	25.000.000	22.578.270	90.68

Sumber : PT.Padasa EnamUtama Koto Kampar Hulu 2017

Dari tabel 1.3 diperoleh gambaran bahwa tingkat produksi kerja karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2014 tingkat produksi turun menjadi 81.78%, di tahun 2015 tingkat produksi naik menjadi 88.60%, tetapi di tahun 2016 tingkat produksi terjadi penurunan lagi sebesar 81,43% dan pada tahun 2011 kembali naik menjadi 90.68%. Realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan.

Kedua komunikasi, Berdasarkan observasi peneliti sementara, komunikasi yang sering digunakan di PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu yaitu komunikasi pimpinan kepada bawahannya, berupa perintah, instruksi tugas dan informasi, sedangkan komunikasi dari karyawan kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan apabila karyawan membutuhkan informasi dari pimpinan. Hal ini disebabkan karena kurang beraninya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasan dan kurangnya keterbukaan komunikasi pimpinan dengan karyawan sehingga terjadi salah pengertian atau miskomunikasi dalam penerimaan pesan dan informasi antara pimpinan dengan karyawan.

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterbukaan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kebiasaan pimpinan dapat dilakukan dengan meningkatkan kebiasaan pimpinan dengan karyawan karena dengan makin seringnya berkomunikasi diharapkan akan timbul kedekatan emosi dan menghilangkan jarak antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan untuk mengembangkan komunikasi sesama karyawan dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin sesama karyawan seperti rapat atau pertemuan lainnya.

Ketiga, disiplin kerja, karyawan masih banyak yang kurang disiplin terlihat masih adanya karyawan yang belum mentaati peraturan perusahaan seperti masih tingginya tingkat Alpa atau Tanpa Keterangan di PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu.

Berikut tabel absensi karyawan PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dari tahun 2013-2017 yaitu:

Tabel 1.4 : Absensi Karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dari Tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Alpa (Tanpa Keterangan) (Orang)
1	2013	85	28
2	2014	85	25
3	2015	80	22
4	2016	70	21
5	2017	70	22

Sumber : PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu, 2017

Berdasarkan table 1.4 dijelaskan bahwa hasil rekap absensi karyawan dari tahun 2013-2017 pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tersisa sebanyak 70 orang. Terlihat 28



orang alfa pada Tahun 2013, 25 orang alfa pada tahun 2014, 22 orang alfa pada tahun 2015, 21 orang alfa pada tahun 2016 dan 22 orang alfa pada tahun 2017. Dari absensi karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu tiap tahunnya naik turun, bahkan absensi karyawan cukup tinggi dibandingkan yang telah ditetapkan perusahaan terhadap kehadiran.

Hasil presentasi tingkat absensi karyawan pada perusahaan diatas merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam semangat kerja karyawan. Rendahnya semangat kerja karyawan dapat mengakibatkan situasi yang tidak menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu pekerja dalam organisasi.

Pada Saat istirahat makan siang pukul 12.00-13.30 wib para karyawan lebih memilih makan diluar atau pulang kerumah dari pada makan siang dikantor yang sudah tersedia. Jarak rumah dan kantor relative jauh. Setelah makan siang banyak karyawan yang terlambat pulang kekantor selain itu banyak drai mereka yang memilih pulang kerumah daripada masuk ke kantor kembali.

Upaya perusahaan untuk menekan tingkat absensi karyawan yaitu dengan mengadakan cuti bersama pada waktu-waktu tertentu, dan memantau absensi karyawan yang telah banyak dan mengurangi tekanan dalam kantor dan sehingga tingkat absensi bisa sedikit dikurangi.

Keempat Lingkungan kerja, Berdasarkan Hasil observasi sementara Lingkungan Kerja di perusahaan banyak yang kurang nyaman bagi karyawan, seperti kurang nya ventilasi udara, dalam perusahaan, Tidak tersedianya tempat ibadah bagi karyawan, kurang tersedianya ruang gerak bagi karyawan.susunan



Sumber: PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu, 2017

Lingkungan kerja berbanding lurus dengan semangat kerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Yang mana karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah disiapkan perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang ideal. suasana kerja yang kurang menyenangkan, dan Lingkungan kerja yang kurang memadai bagi karyawan,

Berdasarkan Uraian Latar Belakang Masalah diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat Judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu”**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2. Rumusan Masalah:

Adapun Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah:

- a. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Padasa Enam Utam Koto Kampar Hulu?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu?
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Padasa Enam Utam Koto Kampar Hulu?
- d. Apakah Komunikasi,Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Padasa Enam Utam Koto Kampar Hulu
- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Padasa Enam Utam Koto Kampar Hulu
- d. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi,Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Padasa Enam Utam Koto Kampar Hulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1
- b. Bagi perusahaan PT. Padasa EnamUtama Koto Kampar Hulu Menjadi bahan acuan untuk langkah ke depan bagaimana mengambil kebijaksanaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya
- c. Bagi pembaca mudah mudahan penulisan ini bisa menambah referensi yang bermanfaat terutama bagi peneliti yang berminat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan motivasi kerja.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas masalah identitas koresponden, tanggapan responden dan analisa pengaruh komunikasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan .

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.