

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan adalah suatu tantangan yang harus dihadapi dan mendapat perhatian serius bagi setiap perusahaan agar dapat terus berkarya dan berkembang. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang tepat sehingga mampu memanfaatkan peluang dan siap menghadapi tantangan yang selalu bermunculan.

Peran manusia merupakan salah satu modal dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya sangat penting di dalam menunjang kemajuan perusahaan. Sumber daya yang lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Perusahaan hendaknya memperlakukan karyawan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab.

Setiap perusahaan ataupun organisasi di dalam pencapaian tujuan harus memperhatikan semangat kerja karyawan karena dengan semangat kerja yang tinggi maka segala aktivitas manajemen yaitu: merencanakan, menganalisis, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Adapun faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu

kiranya mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam hal peningkatan semangat kerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu di tunggu-tunggu. Dengan adanya promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki satu jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sebagai hak, situasi dan penghasilan semakin besar.

Salah satu cara mengetahui kematangan karyawan yaitu dengan memperhatikan kemampuan dan semangat mereka dalam mempertanggung jawabkan tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan sehingga seorang karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seorang karyawan tersebut bisa bekerja dengan giat dan bertanggung jawab.

Salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan adalah ditunjukkan dari keluar masuknya karyawan. Kemudian ada indikasi lain yang menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja adalah kebosanan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang ditandai dengan seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Disinilah perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, faktor lingkungan memegang peran penting dimana lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan.

Kompensasi juga sangat penting bagi para karyawan, sebab dengan pemberian kompensasi akan dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan pemberian kompensasi yang mencukupi kebutuhan, mereka akan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat hasil kerja yang optimal.

PT. RamaJaya Pramukti merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini terletak di wilayah desa Petapahan, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provisnsi Riau. Tingkat perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) pada PT. Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 1.1 : Tingkat *Labour Turn Over* pada PT. Rama Jaya Kabupaten Kampar pada tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Turn over		Jumlah karyawan akhir tahun	Jumlah rata-rata	LTO (%)
		Keluar	Masuk			
2009	416	20	15	414	415	4,8 %
2010	414	15	25	426	420	3,5 %
2011	426	25	20	423	424,5	5,9 %
2012	423	15	55	440	431,5	3,4 %
2013	440	20	24	436	438	4,5 %

Sumber: PT. Rama Jaya Pramukti kab. Kampar

LTO adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang mana untuk mendapatkan tingkat LTO yaitu dimana jumlah karyawan yang keluar selama satu periode dibagi dengan rata - rata jumlah karyawan yang keluar selama satu periode lalu di kali dengan 100% .

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perputaran karyawan (LTO) pada PT. Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar, pada tahun 2009 tingkat perputaran karyawan sebesar 4,8%, pada tahun 2010 tingkat perputaran karyawan menurun menjadi

3,5%, pada tahun 2011 tingkat perputaran karyawan meningkat menjadi 5,9%, pada tahun 2012 perputaran karyawan kembali menurun menjadi 3,4%, dan kemudian pada tahun 2013 perputaran karyawan kembali meningkat menjadi 4,5%.

Adanya fluktuasi pada *labour turnover* ini juga indikasi yang kuat bahwa didalam perusahaan terjadi penurunan semangat kerja karyawan, sehingga LTO menjadi meningkat.

Salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti dapat dilihat dari tingkat absensi atau ketidak hadiran karyawan. Sebab masalah absensi merupakan hal yang paling penting harus diperhatikan oleh setiap karyawan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja karyawan. Tingkat absensi merupakan tolak ukur untuk melihat semangat kerja yang ada pada karyawan.

Tabel 1.2 : Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Hari Kerja yang Hilang (alpa)	jumlah Hari Kerja (pertahun)	Tingkat Absensi (%)
2009	4	11	288	3,8
2010	4	5	288	1,7
2011	5	9	288	3,1
2012	3	7	288	2,4
2013	4	11	288	3,8

Sumber : PT.Rama Jaya Pramukti

Dari tabel diatas diperoleh keterangan bahwa tingkat kehadiran karyawan tanpa keterangan yaitu pada tahun 2009 sebesar 3,8%, pada tahun 2010 tingkat absensi mengalami penurunan menjadi 1,7%, pada tahun 2011 tingkat absensi mengalami peningkatan menjadi 3,1%, pada tahun 2012 tingkat absensi mengalami penurunan menjadi 2,4%, dan pada tahun 2013 tingkat absensi mengalami peningkatan menjadi 3,8%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui tingkat absensi terjadinya fluktuasi setiap tahunnya mengindikasikan bahwa terjadinya penurunan semangat kerja, dapat memberi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan didalam perusahaan. untuk mengetahui hari kerja karyawan yang hilang dilihat dari jumlah data absensi karyawan yang tidak hadir selama satu tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahawa pada tingkat LTO terjadi fluktuasi, indikasi yang kuat bahwa didalam perusahaan terjadi penurunan semangat kerja karyawan, sehingga LTO menjadi meningkat, dan adapun dari tingkat absensi diketahui bahwa didalam perusahaan terjadi penurunan semangat kerja karyawan, sehingga tingkat absensi menjadi menaik.

Berdasarkan hal tersebut maka Penunulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT.Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut **“Faktor-faktor Apa Saja yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar?”**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar.

2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh PT. Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.3.2. Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan khususnya pada PT.Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- b. Bagi karyawan dengan adanya penelitian ini diharapkan agar dapat meningkatkan semangat kerja.
- c. Bagi penulis sendiri untuk menambah pengetahuan dan paparan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama dibangku kuliah.
- d. Bagi peneliti selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebelum diuraikan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini maka untuk mempermudah pengertian dan pemahaman, penulis membaginya kedalam enam bab dimana antara satu bab yang lain saling berhubungan yakni sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan secara teoritis tentang arti semangat kerja, dan faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menerangkan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai sejarah singkat perusahaan PT. Ramajaya Pramukti, struktur organisasi perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang hasil pembahasan dan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SASARAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa kesimpulan dan hasil penelitian dan saran.