

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia dalam organisasi atau perusahaan sebagai pekerja adalah mempunyai martabat, perasaan, keinginan, dan juga harapan. Meskipun penggunaan teknologi meningkat maju dengan pesat dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan namun sumber daya manusia tetap mempunyai peranan yang tidak dapat diabaikan begitu saja, sehingga pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan bidang keputusan sangat penting, hal ini berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat serta disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya. Ini nampak dalam karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja dari karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Dampak positif dari lingkungan kerja adalah meningkatnya konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktifitas kerja, dan dampak negatif adalah menurunnya motivasi kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja kurang

dikontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka harus berhati – hati sekali untuk menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kecerobohan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang kontrol.

Komunikasi juga merupakan peranan penting dalam membuat semangat kerja karyawan karena dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif maka karyawan bisa menyampaikan keluhan – keluhan dan masalah – masalah yang ada dalam perusahaan.

Komunikasi menunjukkan secara tidak langsung bahwa karyawan haruslah mempunyai informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan menampilkan peranan mereka secara tepat. Jika karyawan kekurangan informasi maka mereka tidak mempunyai alat untuk merencanakan tujuan organisasi, mereka tidak dapat melihat secara jelas tangga untuk meningkatkan karir mereka dan merasa kemungkinan untuk mendapatkan kemajuan dalam organisasi terbatas dan ini menimbulkan semangat kerja karyawan akan menurun.

Oleh karena itu pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga dengan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi dengan baik perusahaan dapat mengetahui kebutuhan karyawannya dan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Disamping itu motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah mencari keuntungan. Berarti apabila di suatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan keterampilan tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu baik itu berbentuk finansial atau non finansial. Berangkat dari pandangan demikian, akhir-akhir ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh suatu manajemen organisasi.

Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja atau karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Oleh karena itu penerapan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi, dan kepentingan para pekerja mutlak diperhitungkan. Berikut jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir pada Swalayan Ranggon Jaya Mart Bangkinang.

Tabel 1.1: Data Jumlah Karyawan Swalayan Ranggon Jaya Mart Bangkinang

No	Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2008	18	23	41
2	2009	10	25	35
3	2010	11	27	38
4	2011	15	20	35
5	2012	12	18	30

Sumber : Swalayan Ranggon Jaya Mart Bangkinang

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah karyawan menurun setiap tahunnya, tahun 2008 jumlah karyawan adalah 41 orang, tetapi pada tahun 2009 mengalami penurunan sebanyak 6 orang yaitu berjumlah 35 orang, berbeda dengan tahun 2010 jumlah karyawan bertambah lagi dari tahun sebelumnya sebanyak 3 orang dan menjadi 38 orang, akan tetapi tahun 2011 terjadi lagi penurunan jumlah karyawan sebanyak 3 orang yaitu berjumlah 35 oarang, begitu juga tahun 2012 jumlah karyawan menurun lagi sebanyak 5 orang dan menjadi 30 orang.

Berdasarkan jumlah diatas dapat disimpulkan jumlah karyawan mengalami penurunan yang sangat drastis, ada beberapa faktor yang bisa menyebabkan kondisi perubahan jumlah tenaga kerja ini, diantaranya adalah kondisi lingkungan tempat kerja yang mengalami perubahan, perubahan tujuan dari pada karyawan itu. Perubahan tujuan kerja ini dipengaruhi oleh status karyawan tersebut di dalam lingkungan sosialnya. Seperti karyawan yang sudah berkeluarga, dan lain sebagainya.

Ini menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri, indikasi yang kuat bahwa didalam perusahaan telah terjadi penurunan semangat kerja.

Tabel 1.2: Data Absensi Karyawan Pada Swalayan Ranggon Jaya Mart Bangkinang

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata ² Alpa/bln/Thn		Rata ² Lambat Masuk/bln/Thn		Rata ² Cepat Pulang/bln/Thn		Jumlah	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2008	41	12 orang	29,2	20 orang	48,7	11 orang	26,8	22 orang	53,6
2009	35	6 orang	17,1	16 orang	45,7	9 orang	25,7	15 orang	42,8
2010	38	8 orang	21,0	13orang	34,2	6 orang	15,7	14 orang	36,8
2011	35	9 orang	25,7	11orang	31,4	8 orang	22,8	16 orang	45,7
2012	30	11 orang	36,6	10 orang	33,3	14 orang	46,6	25 orang	83,3
Rata ² (%)			25,9		38,6		27,5		52,4

Sumber : Swalayan Ranggon Jaya Mart Bangkinang

Dari tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2008 dengan jumlah karyawan 41 orang, tingkat rata-rata alpa/bulan/tahun 12 orang dengan persentase 29,2%. Sedangkan karyawan yang lambat masuk/bulan/tahun 20 orang dengan persentase 48,7% dan karyawan yang cepat pulang/bulan/tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 26,8 %.

Pada tahun 2009 dengan jumlah karyawan 35 orang, tingkat rata-rata alpa/bulan/tahun 6 orang dengan persentase 17,1 %. Sedangkan karyawan yang lambat masuk/bulan/tahun 16 orang dengan persentase 45,7 % dan karyawan yang cepat pulang/bulan/tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 25,7 %.

Pada tahun 2010 dengan jumlah karyawan 38 orang, tingkat rata-rata alpa/bulan/tahun 8 orang dengan persentase 21,0 %. Sedangkan karyawan yang lambat masuk/bulan/tahun 13 orang dengan persentase 34,2 % dan karyawan yang cepat pulang/bulan/tahun 6 orang dengan persentase 15,7 %. Pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan 35 orang, tingkat rata-rata alpa/bulan/tahun 9 orang dengan persentase 25,7 %. Sedangkan karyawan yang lambat masuk/bulan/tahun 11 orang dengan persentase 31,4 % dan karyawan yang cepat pulang/bulan/tahun 8 orang dengan persentase 22,8 %.

Pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 30 orang, tingkat rata-rata lapa/bulan/tahun 11 orang dengan persentase 36.6 %. Sedangkan karyawan yang lambat masuk/bulan/tahun 10 orang dengan persentase 33.3 % dan jumlah karyawan yang cepat pulang/bulan/tahun 14 orang dengan persentase 46.6 %. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan mengangkat judul:

**“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan
Pada Swalayan Ranggong Jaya Mart Bangkinang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel bebas (komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Semangat Kerja Karyawan)?
2. Apakah variabel bebas (komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (semangat Kerja Karyawan)?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan) pada swalayan ranggon mart bangkinang.
- b. Untuk mengetahui variabel bebas (komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja) manakah yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat (semangat kerja) karyawan pada swalayan ranggon jaya mart bangkinang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Untuk menambah pengetahuan penulis, yang pada umumnya untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.
- b. Sebagai bahan evaluasi dan informasi kepada pihak perusahaan sehingga nantinya dapat dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan.
- c. Dapat dijadikan referensi bagi pihak lainnya dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan pula dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesa dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan serta fasilitas lain yang tersedia diperusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan, tepatnya di Swalayan Ranggon Jaya Mart Bangkinang.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan memberikan manfaat dalam membantu manajemen perusahaan.