

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.

Lingkungan kerja berbanding lurus dengan semangat kerja karyawan 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.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat, dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi.

Salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan adalah ditunjukkan dari turunnya kinerja karyawan. Kemudian indikasi lain yang menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja adalah kebosanan serta banyaknya karyawan yang bermalas-malasan. Artinya, karyawan tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya, sering datang terlambat ke tempat kerja, dan pulang kerja lebih awal dari pada waktu yang ditetapkan dan dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan sering meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Disinilah perlu diperhatikan kompensasi serta lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan

berpengaruh yang besar terhadap semangat kerja sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan.

Kompensasi juga sangat penting artinya bagi para karyawan, sebab dengan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan kompensasi yang mencukupi kebutuhan, para karyawan akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat tercapainya hasil kerja yang optimal. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut (**Robbins, 2003:180**), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Dari faktor-faktor diatas dapat dipersempit lagi dan dikelompokkan kepada faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota merupakan perusahaan daerah yang bergerak dibidang pengadaan air bersih yang sesuai dengan nilai-nilai atau syarat-syarat kesehatan dan bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat atau penduduk yaitu dengan cara menyalurkan air bersih ke rumah penduduk, tempat usaha, perkantoran, dan fasilitas umum yang membutuhkan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari untuk memajukan fungsi sosial.

Salah satu tujuan PDAM Tirta Kampar adalah turut serta dalam melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi

nasional pada umumnya, dengan cara menyediakan air bersih yang sehat, dan memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat sekaligus merupakan wujud pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat. Arti penting pelayanan bagi PDAM Tirta Kampar yaitu untuk memberikan suatu kepuasan yang menyenangkan bagi pelanggan serta apabila pelayanan perusahaan tersebut bagus, maka secara otomatis pelanggan PDAM Tirta Kampar akan bertambah dan citra perusahaan akan meningkat di mata masyarakat, sehingga PDAM Tirta Kampar bisa berkontribusi bagi pendapatan daerah kabupaten Kampar.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka karyawan yang memiliki semangat kerja lah yang berperan aktif di dalam perusahaan. Sehingga apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai. Memberi tunjangan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jenis tunjangan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1.1 : Jenis Tunjangan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota

No	Jenis Tunjangan	Periode	Besar
1	Tunjangan Hari Raya	Sekali 1 Tahun	Rp. 3.757.000
2	Tunjangan Jabatan	Masa Jabatan	Rp. 1.000.000
3	Transportasi	Setiap Bulan	Rp. 300.000
4	Tunjangan Hari Tua	Setiap Bulan	Rp. 50.000
5	Jamsostek	Setiap Bulan	Rp. 235.000

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota, 2013

Sedangkan gambaran gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan penulis sajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2 : Daftar Gaji pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota

No	Karyawan	Gaji pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)
1	Direksi	Rp. 8.274.759	Rp. 4.993.653
2	Pegawai Tetap	Rp. 1.768.000	Rp. 1.542.900
3	Pegawai Kontrak/Honor	Rp. 950.000	-

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota, 2013

Adapun target dan realisasi distributor air bersih pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3 : Target dan Realisasi Distributor Air Bersih pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota

Tahun	Target Distributor (m ³)	Realisasi Distributor (m ³)	Realisasi (%)
2008	971.760	519.822	53,4
2009	1.105.241	548.621	49,6
2010	971.760	427.243	43,9
2011	973.917	483.290	49,6
2012	1.014.836	491.258	48,4

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota, 2013

Dari tabel 3 terlihat bahwa dari tahun 2008-2012 realisasi distributor air bersih selalu mengalami fluktuasi. Melihat target dan realisasi distributor air bersih selalu mengalami fluktuasi, maka perusahaan harus mampu mengatasi masalah ini agar tercapainya target yang telah di tetapkan. Salah satu penyebab tidak tercapainya target distributor air bersih ini merupakan faktor karyawan, yang mana karyawan merupakan motor penggerak suatu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Suatu perusahaan agar mampu mencapai targetnya harus memiliki karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi. Semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari karyawan yang bekerja dengan giat, cepat, dan bertanggung jawab. Dari fakta dilapangan penulis melihat adanya kebocoran pipa dan kurang tanggapnya karyawan terhadap suatu masalah pada pendistribusian air bersih di PDAM Tirta Kampar. Lambatnya penanggulangan kebocoran pada pipa air bersih sehingga banyak air bersih yang tebuang sia-sia, yang mana ini secara langsung mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Kurang tanggapnya karyawan terhadap pekerjaannya merupakan salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan pada perusahaan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa variabel, maka variabel-variabel inilah yang akan menjadi bahan penelitian bagi penulis.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas serta mengingat pentingnya semangat kerja karyawan pada perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah ini dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota”.

1.2. Perumusan Masalah

Apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian :

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.

2. Manfaat penelitian :

- a. Dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan dan keputusan serta penetapan kompensasi dan lingkungan kerja.
- b. Bagi penulis berguna untuk memperluas pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan, khususnya yang menyangkut manajemen sumber daya manusia.
- c. Dapat dijadikan bahan penelitian oleh peneliti lain guna melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun rencana sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan disajikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu: semangat kerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data yang digunakan pada penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, aktivitas perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang telah diolah serta pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.