

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

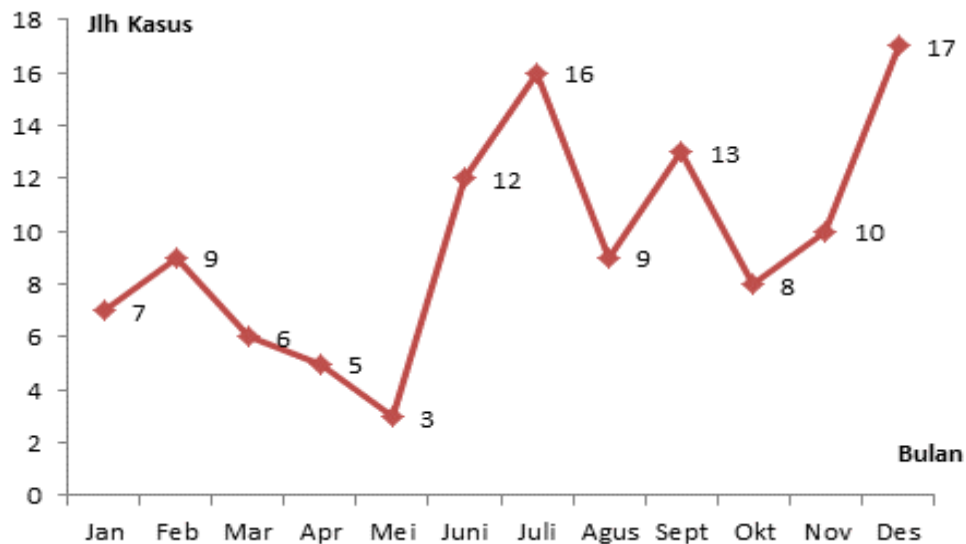
Keberhasilan sebuah bidang usaha sangat tergantung pada proses pengelolaannya, serta sumber daya manusia yang digunakan untuk mengelolanya. Persaingan yang ketat dengan kompetitor, mendorong setiap bidang usaha harus menciptakan keunggulan bersaing agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam jangka panjang. Suhendra (2020) mengemukakan salah satu bidang usaha yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi di Sumatera Barat khususnya Kota Padang adalah bidang usaha kuliner. Hal tersebut terlihat dari tingkat pertumbuhan usaha kuliner di Kota Padang yang terus meningkat. Disamping banyak usaha kuliner yang bertumbuh, juga terdapat usaha kuliner yang gulung tikar karena tidak mampu menjaga kestabilan nilai penjualan.

Menurut Rizaldi (2020) banyaknya usaha kuliner yang gulung tikar akibat penurunan nilai penjualan disebabkan oleh kurang baiknya pengelolaan unit usaha tersebut, seperti kualitas rasa dari menu, hingga faktor harga dan pelayanan yang tidak konsisten. Selain itu kualitas sumber daya manusia yang menjadi pengelola unit usaha juga menjadi salah satu alasan fenomena tersebut terjadi. Salah satu unit usaha kuliner yang terus berkembang dan mampu menjaga eksistensinya lebih dari lima tahun terakhir adalah Ikan Bakar Transito. Pada saat ini Ikan Bakar transito sudah berbentuk badan usaha yaitu CV yang didukung oleh 55 orang karyawan. Selain itu unit usaha kuliner tersebut juga telah memiliki beberapa cabang yaitu di Jalan S Parman, Khatib Sulaiman, jalan Samudra Padang dan sekitar kawasan bandara.

Walaupun usaha Ikan Bakar Transito terus berkembang dan maju, akan tetapi masih terdapat sejumlah permasalahan personalia yang harus segera diatasi, permasalahan tersebut

berkaitan dengan absensi karyawan. Sepanjang tahun 2019 yang lalu tingkat absensi karyawan memang berfluktuasi akan tetapi tergolong tinggi seperti yang terlihat pada grafik 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Perkembangan Tingkat Absensi Karyawan Ikan Bakar Transito Padang**  
**Periode Januari s/d Desember 2019**



Sumber: Personalia Ikan Bakar Transito Padang (2020)

Pada Tabel 1 terlihat jumlah kasus absensi sepanjang tahun 2019 relatif tinggi. Jumlah absensi paling rendah terjadi di Bulan Maret 2019 yaitu hanya sebanyak 3 kasus, sedangkan tingkat absensi tertinggi terjadi di Bulan Juni dan Desember 2019 yang lalu yang mencapai 16 sampai dengan 17 kasus absensi. Tingginya tingkat absensi tentu akan mengganggu aktifitas operasional Ikan Bakar Transito. Selain itu tingginya tingkat absensi juga menunjukkan terdapatnya sejumlah karyawan yang memiliki semangat kerja yang lemah. Jika fenomena ini terus di biarkan akan mempengaruhi eksistensi usaha Ikan Bakar Transito, sehingga sangat penting bagi peneliti untuk mencari instrumen pemecahan masalah yang dapat membantu mengatasi masalah tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) semangat kerja merupakan sikap yang menunjukkan nilai perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja, selain itu semangat kerja juga menunjukkan antusiasme karyawan untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja akan dapat berkontribusi besar dalam menjaga eksistensi organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Luthan (2013) mengungkapkan semangat kerja yang dimiliki masing-masing karyawan dapat berubah akibat adanya sejumlah variabel yang dapat mempengaruhinya diantaranya lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi. Masing-masing variabel diduga dapat meningkatkan atau menurunkan beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Pengelolaan yang tepat pada setiap variabel tersebut juga akan dapat mendorong meningkatnya semangat kerja karyawan.

Robbins dan Timothy (2012) lingkungan kerja menunjukkan segala sesuatu yang berada disekitar individu pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja memiliki dua aspek yang saling melengkapi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jika diamati dari aspek lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala bentuk fasilitas yang disediakan organisasi untuk membantu karyawan dalam bekerja, sedangkan aspek lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan yang terbentuk antara seluruh sumber daya manusia yang digunakan organisasi. Jika lingkungan kerja dapat dikelola dengan tepat maka semangat kerja yang dimiliki karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian Pasaribu dan Jonyanis (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan CV. Jaya Karya Pekanbaru. Selanjutnya hasil penelitian Novia dkk (2017) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan lengkap dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahlan (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

Semangat kerja yang dimiliki masing-masing karyawan akan berubah- ubah, mengingat begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Menurut Luthan (2012) semangat kerja dapat mengalami penurunan ketika seorang karyawan diberikan beban kerja yang berlebihan sehingga mendorong mereka tidak memiliki waktu untuk bersantai atau bahkan melakukan interaksi sosial diluar pekerjaan. Beban kerja menunjukkan seberapa besar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, beban kerja yang terlalu tinggi justru akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian Mahlan (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian yang konsisten diperoleh oleh Wahyuliani dan Suwandana (2019) yang mengungkapkan beban kerja yang terlalu tinggi akan mendorong penurunan semangat kerja karyawan. Kurangnya waktu bersantai dan berinteraksi sosial akan menciptakan penurunan semangat kerja yang dimiliki karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Setiawan (2016) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia.

Rivai dan Sagala (2013) mengungkapkan bahwa untuk mendorong semangat kerja yang lebih tinggi dari masing masing karyawan, pimpinan perusahaan berusaha memberikan kompensasi yang wajar kepada masing-masing karyawan. Kompensasi menunjukkan nilai balas jasa yang diterima oleh masing- masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka laksanakan. Ketika kompensasi yang diterima karyawan ditingkatkan maka antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan semakin tinggi. Pada umumnya karyawan akan merasa senang karena mereka dihargai oleh perusahaan sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian Wahyuliani dan Suwandana (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan RSUD Sanjiwani Gianyar. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Hendriani, dan Efni (2019) yang menyatakan kompensasi yang semakin besar menunjukkan penghargaan yang tinggi diberikan perusahaan kepada pengorbanan yang diberikan karyawan, akibatnya semangat kerja karyawan dalam bekerja semakin tinggi, Selain itu penelitian Yuliana (2018) menemukan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena serta adanya pro dan kontra hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik kembali untuk membuat sebuah penelitian yang akan membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan khususnya di Ikan Bakar Transito Padang. Penelitian ini bersifat empiris dan memiliki judul lengkap **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah peneliti mengajukan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan uraian rumusan masalah tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang.
2. Pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang.
3. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Praktisi yaitu pengelola Pondok Ikan Bakar Transito, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Teoritis hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi untuk memperkaya pemahaman pihak pihak yang membaca hasil penelitian ini khususnya tentang sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi terbentuknya semangat kerja karyawan.
3. Akademisi, hasil yang diperoleh dapat dijadikan referensi atau acuan bagi peneliti dimasa mendatang yang tertarik membahas permasalahan yang sama dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian saat ini.