

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tenaga kerja pada sebuah organisasi mempunyai peranan yang sangat penting baik secara individu atau kelompok. Manusia sebagai salah satu aset perusahaan merupakan penggerak utama atas jalannya produksi dan jasa, oleh karena itu adanya mutu dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan efektifitas dan efisiensi kerja pada karyawannya, karena karyawan yang terdapat dalam perusahaan tersebut mempunyai potensi yang cukup besar yang perlu dimanfaatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Sulasari,2013).

Karyawan merupakan aset utama yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Peranan penting karyawan yang cukup besar dalam pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintahan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan menginginkan setiap karyawannya bekerja dengan semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga kewajibanya sebagai karyawan melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan hasil yang terbaik. Menurut Hasibuan (2014) semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang

mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

PT. Sumatera Tropical Spices adalah satu perusahaan pelaku industri dan bisnis untuk ekspor kulit manis. Untuk menjadikan perusahaan ini yang terbaik dalam menghasilkan produk ekspor kulit manis yang berkualitas, maka perusahaan ini memerlukan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun demikian, dalam upaya menciptakan semangat kerja, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan PT. Sumatera Tropical Spices yaitu permasalahan kedisiplinan kerja terlihat dari absensi dimana karyawan sering pulang kerja lebih cepat dari jam yang ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya hasil permasalahan absensi selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Sumatera Tropical Spices (Kasus)
Periode Tahun 2017 - 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Alpa	Izin	CT	S	Dinas L. Kantor	Terlambat Datang	Cepat Pulang	Tidak Ceklok Datang	Tidak Ceklok Pulang
2017	192	964	153	1,721	654	43	11,768	31,319	93	288
Nov 2018	207	445	549	2,309	769	58	5,185	14,475	30	81
2019	156	9	772	2,039	837	68	4,672	6,981	1	3

Sumber : PT. Sumatera Tropical Spices, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari rekapitulasi absensi karyawan ditemukan bahwasanya terjadi fluktuasi permasalahan absensi karyawan dari tahun 2017 hingga tahun 2018 baik untuk alfa, izin, cuti, sakit, terlambat datang, cepat pulang, tidak ceklok datang, dan tidak ceklok Pulang. Namun permasalahan absensi terbesar setiap tahunnya dengan jumlah karyawan

yang bertambah dan berkurang tetap terdapat pada banyaknya karyawan yang cepat pulang tahun 2017 hingga tahun 2019 dan ini terjadi fluktuasi setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2017 kasus cepat pulang sebanyak 31.319 kasus dengan jumlah karyawan sebanyak 192 orang, namun pada tahun 2018 dengan penambahan karyawan menjadi 207 orang kasus cepat pulang menjadi turun sebanyak 14.475, sementara pada tahun 2018 kasus cepat pulang turun menjadi 6.981 orang dengan jumlah karyawan menurun menjadi 156 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kasus cepat pulang cenderung mengikuti perkembangan jumlah karyawannya setiap tahunnya. Kemudian permasalahan absensi lainnya yang terbanyak adalah terlambat datang. Hal ini mengindikasikan rendahnya semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dari kedisiplinan kerja karyawan, kemudian juga adanya pengaruh hasil interaksinya dengan lingkungan kerja. Begitu juga dengan motivasi kerja, dimana motivasi sering digunakan sebagai alat untuk memprediksi perilaku, dan sangat bervariasi antar karyawan, sehingga harus sering dikombinasikan dengan kemampuan dan faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan.

Nitisemito (1992) mengatakan suatu kantor yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, akan lebih cepat dapat menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari dan pemogokan dapat dihindari. Semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kondisi seperti itu dapat menyebabkan

kantor memperoleh keuntungan yang sangat besar sehingga menjaga kelangsungan hidup usahanya.

Pada penelitian ini faktor-faktor yang ingin diteliti guna mempengaruhi semangat kerja difokuskan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja serta motivasi kerja. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja menjadi salah satu hal yang harus dipegang oleh karyawan. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri karyawan yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi. Hasibuan (2014) mengatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2015) dan Rozalia, dkk (2015) mengatakan terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner serta perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan

pada standar kerja,tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja karyawan dalam satu organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan mengarah kehasil kerja yang lebih baik dan memuaskan, dimana kedisiplinan itu sendiri sangat erat sekali hubungannya dengan semangat kerja. Oleh karena itu apabila seseorang / karyawan sudah memiliki dasar kedisiplinan yang kuat secara tidak langsung, ia juga memiliki semangat kerja yang tinggi dan apabila karyawan kurang memiliki kedisiplinan yang kuat otomatis seseorang / karyawan tersebut tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Sulasari,2013).

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan lainnya adalah lingkungan kerja. Menurut shindaye et al(2011) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dahsyat untuk seorang individu, akan memberi efek yang besar serta kondisi fisik dari lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi semangat kerja dari seorang karyawan. Dimana apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun (Yahyo, 2013). Menurut Hasibuan (2014)

menyatakan pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan kepada uraian ringkas fenomena dan latar belakang masalah peneliti tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang mempengaruhi semangat kerja khususnya pada karyawan. Secara umum penelitian ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Tropical Spices”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah peneliti mengajukan beberapa permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.

2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. PT. Sumatera Tropical Spices, hasil yang diperoleh didalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dipertimbangkan didalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan bidang disiplin kerja karyawan, sehingga dimasa mendatang permasalahan semangat kerja karyawan PT. Sumatera Tropical Spices Padang dapat di minimalisir dengan lebih baik.
2. Akademisi, hasil yang diperoleh didalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk membahas sejumlah faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi semangat kerja dimasa mendatang.