

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh hasil kerja karyawan yang tidak maksimal, padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor penting dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang – orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia. Walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, demi tujuan tersebut perusahaan dapat memberikan perhatian khusus pada semangat kerja karyawan. Dukungan perusahaan yang baik akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:94) Semangat Kerja merupakan keinginan dan

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

Menurunnya semangat kerja karyawan diduga karena faktor pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Seperti pendapat Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan.

Faktor lain yang diduga dapat membuat semangat kerja karyawan menurun adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2011:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

CV.Jalak merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tambang galian tanah paras yang di distribusikan ke beberapa proyek pembangunan seperti jalan tol, pembangunan pabrik, perumahan dan pembangunan infrastruktur lainnya yang berada di wilayah jombang dan sekitarnya. Dari hasil pengamatan karyawan bagian supir pada CV. Jalak terjadi penurunan semangat kerja Karyawan. Diduga faktor yang

menyebabkan semangat kerja karyawan menurun disebabkan oleh kompensasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal pada CV. Jalak peneliti menemukan permasalahan semangat kerja karyawan yaitu masih rendahnya produktivitas karyawan khususnya pada supir karena terlihat masih banyak target pendistribusian tanah paras yang belum terpenuhi. Berikut data distribusi tanah paras selama 5 bulan terakhir :

Tabel 1.1

Hasil Distribusi tanah paras CV. Jalak bulan Agustus-Desember 2016

Bulan	Jumlah supir	Target Hasil Order (Dump Truck)	Pencapaian Hasil (Dump Truck)	Presentase
Agustus	55	1.700	1.696	99%
September	55	1.700	1.490	87%
Oktober	55	1.200	1.183	98%
November	55	1.000	730	73%
Desember	55	1.000	500	50%

Sumber : CV. Jalak, 2016

Dari hasil tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada bulan Agustus sampai Desember masih belum bisa mencapai target yang ditentukan bahkan hasil produksi yang diperoleh pada bulan Desember lebih sedikit dari pada empat bulan sebelumnya.

Selain rendahnya produktivitas, tingkat ketidakhadiran supir juga lumayan banyak. Berikut data absensi supir selama lima bulan terakhir :

Tabel . 1.2
Data Absensi supir CV. Jalak bulan Agustus s/d Desember 2016

Bulan	Hadir	Tidak hadir	Jumlah	Jumlah hari kerja
Agustus	54	1	55	30
September	52	3	55	25
Oktober	50	5	55	22
November	49	6	55	20
Desember	47	8	55	18

Sumber : CV. Jalak , 2016

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran supir tinggi. Dari fenomena tersebut secara langsung akan mengakibatkan penurunan semangat kerja, sehingga supir belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga menyebabkan semangat kerja menurun adalah pemberian kompensasi yang rendah, hal ini disebabkan oleh beberapa indikator kompensasi yaitu upah. upah yang diterima supir harus dibagi dua dengan solar yang harus di tanggung supir. Namun pada realisasinya biaya yang ditanggung supir melebihi dari anggaran yang dijadikan patokan oleh perusahaan karena jarak tempuh yang semakin hari semakin jauh namun upah borongannya tetap sama, hal ini menyebabkan para supir tidak giat dan malas bekerja. Berikut adalah data kompensasi beserta patokan solar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.3**Data kompensasi supir CV Jalak**

Nama Proyek	Borongan per rit	Biyaya solar (rupiah)	Upah bersih supir
Tol Tembelang	Rp. 60.000	Rp. 30.000	Rp. 30.000
Tol Mojokerto	Rp.100.000	Rp. 50.000	Rp. 50.000
Tol Nganjuk	Rp.120.000	Rp. 60.000	Rp. 60.000
PT. KAI	Rp. 80.000	Rp. 50.000	Rp. 30.000
Pabrik gula Ngimbang	Rp. 60.000	Rp. 30.000	Rp. 30.000
Auto	Rp. 90.000	Rp. 45.000	Rp. 45.000

Sumber : CV. Jalak, 2016

CV. Jalak juga memberikan insentif bagi para supir untuk pengiriman di proyek Tol Mojokerto, Tol Nganjuk, Dan Auto, bila dalam satu hari supir mampu mengirim 5 Rit maka perusahaan akan memberikan bonus uang sebesar Rp. 50.000 . Namun hal ini sulit ditempuh para supir karena pengiriman dalam satu hari tidak selalu berada pada proyek-proyek yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Kepuasan Kerja juga merupakan faktor yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun. Salah satu indikatornya adalah kondisi pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 10 orang supir, 9 orang diantaranya menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak dapat dikerjakan dengan baik dikarenakan pengambilan tanah paras yang cukup bahaya yang terletak di pegunungan dan sangat menanjak sehingga mengakibatkan supir mengalami kesulitan dalam mengantarkan pesanan.

Selain itu indikator kepuasan kerja yang menyebabkan semangat kerja menurun salah satunya adalah isi pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 10 orang supir, 7 orang diantaranya menyatakan bahwa atasan memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada supir secara tidak adil sehingga hal ini menimbulkan kecemburuan sosial antar supir.

Kompensasi yang rendah juga menyebabkan kepuasan kerja supir menurun. Supir menjadi malas dan menunda- nunda pekerjaan, bahkan ada juga supir yang menolak bila ditugaskan untuk mengirim ke proyek dengan borongan upah yang sedikit.

Berdasarkan pada uraian diatas dan fenomena yang terjadi pada CV. Jalak, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada CV.Jalak Kabuh Bagian Supir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jalak bagian supir?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jalak bagian supir?

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jalak bagian supir?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jalak bagian supir.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jalak bagian supir.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jalak bagian supir.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan Kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja, Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.