

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu bidang usaha. Maka dari itu, untuk membuat suatu bidang usaha agar mampu bersaing antara bidang usaha satu dengan yang lainnya mereka harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Dimana setiap karyawannya diharapkan agar mampu mendapatkan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, harus ada semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Menurut Satriadi (2018: 129) semangat kerja adalah suatu keinginan seseorang mengerjakan dan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan semangat kerja.

Perusahaan harus mampu mengatur karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda. Sehingga hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti tingkat absensi, perputaran keluar masuk karyawan, adanya pemogokan, kegelisahan dimana-mana, tingkat kerusakan yang tinggi, rendahnya produktivitasnya kerja yang dapat dihindari. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka instansi akan bisa meningkatkan produktivitasnya, oleh sebab itu

suatu perusahaan harus memperhatikan faktor faktor yang bisa mendukung terciptanya semangat kerja karyawan karena setiap karyawan memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda.sifat karyawan. Usaha-usaha yang menyangkut semangat kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara karyawan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan akan terjalin dengan baik bila masing-masing menyadari apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Dalam konteks permasalahan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari hasil observasi dan juga wawancara yaitu dimana dalam hasil wawancara yang didapatkan bahwa keinginan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan baik terbantahkan dengan statemen yang diucapkan salah satu karyawan yang berpendapat bahwa kerja giat dan kerja malas sama saja bayaranya, dari pernyataan tersebut sudah terlihat bahwa karyawan mulia grosir masih belum sepenuhnya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Dapat dilihat juga dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mulia grosir seperti pada saat pelayanan pada konsumen didalam toko seperti banyak karyawan yang terlihat tidak mau menyambut konsumen dengan cepat bahkan saling melempar tanggung jawab kepada sesama karyawan untuk menyambut para konsumen dan terkesan malas tidak memiliki dorongan semangat dalam dirinya untuk dengan cepat menyelesaikan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan seperti pada saat *packing* barang sampai dengan penyampaian barang kepada tangan konsumen yang seharusnya selesai dalam 15 menit menjadi selesai dalam 25 menit. Dilihat juga pada saat pengiriman barang yang cenderung terlihat menunda pekerjaan karena

biasanya pada saat pengiriman barang dijadikan kesempatan oleh para karyawan untuk istirahat saat jam kerja seperti mampir pada warung kopi untuk bersantai-santai karena rasa ketidak nyamanannya ditempat kerja dan merasa bebas dari tanggung jawabnya ditempat kerja. Sehingga barang yang seharusnya sampai tepat pada waktunya menjadi tidak tepat waktu sampai kepada konsumen. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan mulia grosir memiliki permasalahan pada semangat kerja karyawan dari pernyataan diatas bahwa hasil kerja karyawan dapat dikatakan kurang maksimal karena pelayanan yang harusnya diberikan cepat dan tepat kini menjadi lambat dan bahkan tidak selesai pada waktunya.

Diduga masalah semangat kerja pada karyawan di mulia grosir genteng banyuwangi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kompensasi dan beban kerja yang diterima oleh karyawan yang ditemukan dari hasil observasi dan wawancara dengan hasil sebagai berikut.

Kompensasi adalah salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Menurut Handoko dalam Widiyantari (2021: 11), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka”. Kompensasi dalam perusahaan dikatakan baik apabila dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya sehingga karyawan juga akan memberikan keunggulan bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka semangat kerja karyawan akan menurun dan memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh mulia grosir kepada karyawan dirasa

masih kurang karena masih sering terjadinya ketelatan gaji yang diberikan oleh pemilik mulia grosir dan juga dari statemen yang diberikan salah satu karyawan yang menyebutkan bahwa kerja giat dan kerja malas sama saja bayarannya. Pernyataan tersebut dapat diidentifikasi bahwa apabila karyawan bekerja dengan giat tidak ada reward's atau bayaran lebih atas apa yang telah dikerjakan dengan baik. Selain itu, pemberian gaji pada saat ini untuk karyawan mulia grosir sebesar Rp. 1.500.000 besaran gaji ini sangat jauh dari besaran umr dari kabupaten banyuwangi yang pada tahun 2022 menyentuh angka Rp. 2.300.000 sehingga dampak yang diperoleh adalah semangat kerja karyawan yang menjadi berkurang.

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja sehingga akan menimbulkan semangat kerja menjadi menurun namun dengan adanya kompetensi yang dimiliki personil diharapkan semangat kerja akan kembali meningkat. Hal ini ter-indikasi pada toko mulia grosir yang memperlihatkan beban kerja yang tinggi seperti pelayanan penjualan dimana setiap harinya karyawan dituntut untuk selalu siap melayani dan menghadapi konsumen yang berbeda-beda karakter-nya yang akan datang setiap harinya yang tidak jarang juga para karyawan mendapatkan perlakuan yang tidak mengenakan sehingga akan

mempengaruhi psikologis dan psikis para karyawan dan juga tidak adanya kuli panggul di area toko sehingga menuntut karyawan bekerja ekstra untuk dengan cepat melayani konsumen dan mengurus banyak tenaga.

Selain itu, beban karyawan juga terlihat dari tidak adanya shift kerja dan jam kerja yang dimulai dari pukul 07.00 Wib - 17.30 Wib yang dimana waktu istirahat yang sangat singkat hanya tersedia 1 jam dari pukul 11.30 Wib - 12.30 Wib yang berarti bahwa karyawan bekerja selama 9 jam 30 menit selama 1 hari dan 57 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja sedangkan Peraturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam undang-undang No.13 Tahun Pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu. Ditempat kerja juga tidak ada tempat untuk beristirahat sehingga para karyawan harus meninggalkan tempat kerja seperti pulang ke rumah bagi yang rumahnya dekat dan bagi yang rumahnya jauh biasanya mereka memilih beristirahat diwarung kopi atau warung makan sekitar tempat bekerja. Hal-hal tersebut akan membuat psikologis, psikis, dan tenaga karyawan akan terkuras setiap harinya. Masalah tersebut mengakibatkan semangat karyawan menurun dan membuat karyawan menjadi tidak betah bekerja di tempat tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi semangat

kerja karyawan. Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis Karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja. Menurut Handoko dalam Widiyantari (2021: 11), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka”. Menurut Sedarmayanti dalam Widiyantari (2021: 11), “Kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi mengacu pada semua bentuk pengembalian keuangan dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima sebagai bagian dari hubungan kerja, Bernadi and Russell dalam Maulana (2012 : 273) .

Berdasarkan obervasi awal yang telah dilakukan diduga bahwa semangat kerja karyawan pada toko mulia grosir dipengaruhi oleh variabel kompensasi yang dimana pemberian kompensasi pada karyawan masih mengalami masalah ketelatan pembayaran gaji dan besaran gaji yang masih dibawah ketetapan Upah Minimum Regional (UMR) kabupaten banyuwangi yang mengakibatkan karyawan masih belum dapat untuk merasakan manfaat dan kepuasan dalam dirinya atas bayaran yang didapatkan dari pekerjaannya sehinga mengakibatkan semangat kerja menjadi berkurang. Nitisemito (1982:149) menyatakan kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi penting karena kompensasi yang diberikan mempunyai pengaruhnya terhadap semangat kerja para karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus bisa untuk menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan hidup yang

sesuai dengan jabatan dan beban pekerjaan dapat memacu semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Lasmini (2007), menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian dari Arianto (2015) berkesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian dari Perwira (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap semangat kerja, terbukti dari hasil perhitungan yang menunjukkan pengaruh positif dimana semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan Berdasarkan hasil penelitian Fitria (2004) dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (kompensasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan).

Semangat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Beban kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja. Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 ayat (2) dalam Arifin et al 2016: 65). Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat

didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan pada Toko Mulia Grosir di indikasikan bahwa variable beban kerja berpengaruh pada semangat kerja karyawan dimana karyawan dituntut untuk mampu menghadapi karakter konsumen yang berbeda-beda, beban kerja yang berlebih, tidak adanya *shift* kerja dan waktu kerja yang melebihi standarnya akan mengakibatkan terganggunya mental yang mengakibatkan stress kerja dan terkurasnya tenaga karyawan setiap harinya sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun. Dampak *negative* dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (1989), hal 45) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai". Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan semangat kerja personil menurun, karena akan menimbulkan stres kerja namun dengan adanya kompetensi yang dimiliki personil diharapkan semangat kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Nabilla dan Fu'ad, (2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, hal ini berarti semangat kerja karyawan akan menurun pada saat beban kerja bertambah. Hasil penelitian dari Wahyuliani &

Suwandana (2019) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai. Adapun hasil penelitian dari Rizal (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidah dkk, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Novemaryl dkk, (2019) yang membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai secara langsung.

Untuk itu, berdasarkan dari uraian fenomena yang telah disajikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Mulia Grosir Kota Genteng Banyuwangi”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Koperasi Sari Harta Utama adalah sebagai berikut:

- (1) Penurunan semangat kerja karena faktor kompensasi yang masih kurang dan beban kerja berlebih yang dialami karyawan Mulia Grosir
- (2) Berkurangnya semangat kerja karena intensitas beban kerja yang tinggi dan waktu istirahat yang sedikit
- (3) Menurunnya semangat kerja karyawan karena ketelatan pemberian kompensasi kepada karyawan Mulia Grosir menimbulkan rasa kecewa serta

pemberian kompensasi yang dirasa kurang memenuhi standar oleh beberapa karyawan membuat semangat kerja karyawan berkurang

- (4) Adanya kesenjangan dari penelitian terdahulu terkait variabel bebas kompensasi dan beban kerja serta variabel terikat yaitu semangat kerja

1.3 Pembatasan Masalah

Semangat kerja karyawan menurut Panggabean (2014:50) dipengaruhi oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja. Dalam penelitian ini hanya akan dibatasi atau difokuskan pada pengaruh kompensasi dan beban kerja (sebagai variabel independen) terhadap semangat kerja karyawan (sebagai variabel dependen) Mitra Grosir Genteng Banyuwangi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Mulia Grosir Genteng Banyuwangi ?
- 2.) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Mulia Grosir Genteng Banyuwangi ?
- 3.) Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Mulia Grosir Genteng Banyuwangi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang

hal-hal sebagai berikut.

- 1.) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Mulia Grosir Genteng Banyuwangi.
- 2.) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Mulia Grosir Genteng Banyuwangi.
- 3.) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Mulia Grosir Genteng Banyuwangi.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1.) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dedikasi untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan.

2.) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan sebagai informasi tambahan bagi pimpinan Mitra Grosir Genteng Banyuwangi terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan pengelolaan manajemen sumber daya manusia.