

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang memiliki hubungan cukup penting di dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan faktor lainnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) dengan kualitas baik menjadi faktor penting yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Tiap organisasi senantiasa mempunyai harapan untuk memiliki SDM dengan kemampuan kerja yang baik agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan sejalan dengan apa yang diinginkan.

Agar tercapainya tujuan perusahaan, kerjasama setiap karyawan membutuhkan semangat kerja yang tinggi. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat besar, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal SDM harus diolah dengan baik, sehingga SDM pada perusahaan merasa nyaman saat menjalankan tugasnya dan memperoleh hasil yang maksimal (Atikah & Kustini, 2022). Banyak cara yang bisa dilakukan agar karyawan mau

mendedikasikan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar karyawan tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Menurut Sri Widodo (2015:104) menyatakan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, dan kecilnya keluar masuk karyawan.

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi.

Menurut Purwanto (2012) bahwa “Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang”. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 1. 1 Data Pra Survey Semangat Kerja

| No. | Pernyataan | Jumlah Responden | Jawaban | | | | |
|-----|---|------------------|---------|----|----|----|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Saya merasa pemberian dorongan dari atasan terhadap karyawan masih kurang | 30 | 0 | 5 | 11 | 14 | 0 |
| 2 | Saya semangat dalam menjalankan tambahan tugas yang diberikan oleh atasan | 30 | 2 | 10 | 14 | 4 | 0 |
| 3 | Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan | 30 | 0 | 10 | 9 | 10 | 1 |
| 4 | Saya bersemangat dalam bekerja dan selalu datang tepat waktu | 30 | 1 | 9 | 12 | 6 | 2 |

Sumber : Hasil olah data pra survey

Dari data 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa terkait dengan semangat kerja masih ada karyawan yang merasa bahwa atasan kurang memberikan dorongan terhadap karyawannya, masih ada karyawan yang tidak semangat dalam menjalankan tambahan tugas yang diberikan oleh atasannya, masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan ada karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan “bersemangat dalam bekerja dan selalu datang tepat waktu”.

Fenomena semangat kerja KopKar Sampoerna turun atau rendahnya semangat kerja karyawan yaitu juga karena terjadinya perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada

setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Bakhtiar, 2022). Menurut Sri Widodo (2015:104) menyatakan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, dan kecilnya keluar masuk karyawan. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Salah satu faktor yang terjadi ketika karyawan tidak merasa puas atau tidak semangat terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka dapat terjadi *turnover*. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Nasution (2017) mengatakan saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak Perusahaan, Dimana karyawan yang memiliki gairah tinggi dan ada yang rendah gairahnya dalam bekerja, karyawan mampu mengatasi masalah, mampu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas serta adanya kelompok kerja bersemangat dalam bekerja meskipun terdapat sedikit karyawan yang tidak semangat dalam bekerja.

Terkait semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat *Labour Turnover* karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna yang mengalami kenaikan signifikan dari tahun 2021 – 2023 Koperasi Karyawan Sampoerna pusat

maupun cabang. Variabel semangat kerja di dukung dengan adanya data *Labour Turnover* karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi data Turnover Tahun 2021-2023

| Tahun | Jumlah Karyawan | | | | Turnover |
|-------|-----------------|-------|--------|-------------|----------|
| | Awal Tahun | Masuk | Keluar | Akhir Tahun | |
| 2021 | 39 | 15 | 7 | 51 | 15,5% |
| 2022 | 51 | 6 | 10 | 47 | 20,4% |
| 2023 | 47 | 10 | 7 | 50 | 14,4% |

Sumber : HRD KopKar Sampoerna

Dari data 1.2 diatas dapat dinyatakan bahwa tingkat *turnover* pada Kopkar Sampoerna mengalami kenaikan dan penurunan, dengan makin tingginya tingkat turnover maka makin besar juga kerugian perusahaan yang bersangkutan dan juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Dan dengan tingginya tingkat *turnover* maka semakin rendah semangat kerja. (Newstrom, Davis, 2010; 24) mengatakan bahwa *turnover* yang tinggi mempunyai dampak negatif dan positif bagi perusahaan. Hal negatif yang dirasakan adalah susahnya mencari pengganti karyawan yang keluar tersebut dari segi kualitas, tingginya biaya pergantian karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung, karyawan yang tinggal akan terganggu dengan perginya rekan kerjanya yang berprestasi tersebut, dan juga reputasi perusahaan dimata masyarakat tidak baik.

Menurut (Hasibuan, 2007;211) pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapat kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti balas jasanya rendah, mendapat pekerjaan yang kurang baik, semangat kerjanya kurang, suasana lingkungan kerja yang kurang baik dan sebagainya.

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasional perusahaan (Adiwati *et al*, 2021). Bila dalam perusahaan tingkat turnover tinggi dari sebelumnya maka hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan motivasi kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja pada pekerjaan yang dianggap sesuai.

Dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawannya selalu termotivasi dan selalu bersemangat bekerja di perusahaan tersebut, dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan maka tujuan dari perusahaan tersebut akan lebih mudah tercapai.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, setiap pekerja membutuhkan inspirasi yang tinggi dan inspirasi yang tinggi bisa didapat

melalui motivasi. Dengan adanya motivasi kerja dapat memicu karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan, oleh karena itu motivasi juga sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang

| Tahun | Target (juta) | Realisasi (juta) | Prosentase |
|--------------|----------------------|-------------------------|-------------------|
| 2021 | 550,750 | 510,230 | 92% |
| 2022 | 570,225 | 500,267 | 87% |
| 2023 | 580,876 | 560,478 | 96% |

artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang ditentukan perusahaan (Sulastri *et al*, 2023).

Table 1.3 Data Pencapaian Target KopKar Sampoerna Tahun 2021-2023

Sumber: HRD KopKar Sampoerna

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pencapaian target KopKar Sampoerna masih belum stabil dari tahun 2021 yang mulanya sebesar 92% kemudian turun menjadi 87% di tahun 2022 dan kembali naik menjadi 96% di tahun 2023. Dari sini dapat dikatakan bahwa semangat kerja karyawan masih belum optimal dan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dari naik turunnya presentase target dan realisasi pendapatan pada KopKar Sampoerna diindikasikan semangat kerja pada KopKar Sampoerna kurang baik dikarenakan setiap tahunnya tidak stabil. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang kurang didapatkan sehingga karyawan tidak semangat dalam melakukan tugasnya, karena hubungan komunikasi antara pemimpin dengan karyawan perusahaan kurang terjalin, dan tidak adanya pencapaian penghargaan diperusahaan membuat

karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga mengindikasikan adanya masalah di motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2015) di CV. F.A Management menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawannya

Untuk menciptakan semangat kerja yang baik hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi kerja saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan atau tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu perusahaan atau tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Sinambela, 2019:332).

Fenomena yang terjadi di KopKar Sampoerna ada pada disiplin kerja karyawan, yaitu karyawan kurang memperhatikan kebijakan perusahaan yang telah dikeluarkan oleh KopKar Sampoerna dan harus ditaati semua karyawan, tidak sesekali pimpinan menegur karyawan yang telah melanggar kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan akan tetapi masih sering dijumpai beberapa karyawan yang tidak mematuhi kebijakan tersebut, seperti keterlambatan hadir.

Variabel disiplin kerja didukung dengan adanya data absensi karyawan dan data keterlambatan karyawan, rekapitulasi data absensi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan KopKar Sampoerna 2021-202

| Tahun | Jumlah Karyawan | Ijin | Sakit | Alpa | Prosentase |
|--------------|------------------------|-------------|--------------|-------------|-------------------|
| 2021 | 39 | 44 | 174 | 0 | 3.38% |
| 2022 | 51 | 47 | 260 | 0 | 3.53% |
| 2023 | 50 | 10 | 199 | 0 | 2.88% |

Sumber : HRD KopKar Sampoerna

Dari data 1.4 tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna mengalami fluktuasi dari tahun 2021 – 2023. Hal ini mengindikasikan tingkat absensi mengalami kenaikan dari tahun 2021 ke tahun 2022.

Tabel 1.5 Data Keterlambatan Hadir Karyawan

| Tahun | Jumlah Karyawan | 0-10 (Menit) | 15-30 (Menit) | >30 (Menit) | Total | Presentase |
|--------------|------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|--------------|-------------------|
| 2021 | 39 | 50 | 50 | 24 | 124 | 3,17% |
| 2022 | 51 | 63 | 43 | 17 | 123 | 2,41% |
| 2023 | 50 | 75 | 27 | 27 | 129 | 2,58% |

Sumber : HRD KopKar Sampoerna

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa data keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2022 dengan presentase 2,41% menjadi 2,58% di tahun 2023 dengan jumlah karyawan menurun dari 51 menjadi 50 karyawan. Dari situ bisa disimpulkan bahwa tingkat disiplin mengalami penurunan.

Objek dari penelitian ini yaitu karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna atau yang biasa disingkat dengan KopKar Sampoerna. KopKar Sampoerna adalah pelaku ekonomi di sektor swasta yaitu Badan Usaha yang berbentuk koperasi yang melayani penjualan bahan-bahan pokok dan simpan pinjam kepada karyawan Sampoerna, KopKar ini memperoleh pendapatan dari jasa penyewaan kendaraan operasional kantor, jasa pelayanan kebutuhan

anggota (berupa barang elektronik), jasa pelayanan kebutuhan perusahaan serta dari usaha simpan pinjam.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana dijelaskan pada permasalahan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang didapat pada penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan yang ada di KopKar Sampoerna.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswi di masa mendatang dan sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama di dalam dunia praktisi atau sebagai kontribusi dalam menambah nuansa ilmiah didalam lingkungan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan bagi penulis tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna dan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.