

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, karena tanpa adanya peran manusia untuk itu perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini perlu adanya tenaga - tenaga sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan ilmu dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Riyunita 2016).

Pada dasarnya kemajuan perusahaan tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak organisasi. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut faktor yang sangat penting diperhatikan terletak pada faktor manusinya. Sumber daya manusia dapat mengelola organisasi, sehingga arah dan tujuan organisasi dapat ditentukan (Wahyu Ningsih 2015). Tercapainya sebuah organisasi karena adanya suatu upaya dari karyawan untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan sehingga dapat memajukan perusahaan yang dapat dilihat dari seberapa besar semangat kerja karyawan yang diberikan terhadap perusahaan (Daniel & Roy 2018).

Semangat kerja merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan, yang nantinya dapat berpengaruh pada kondisi emosional yang dimiliki oleh para karyawan (Noor, Endang & M. Cahyo 2018). Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila dalam

melakukan pekerjaan pada sebuah organisasi semangat kerja yang menurun, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang disebabkan oleh karyawan tidak bekerja dengan baik, begitu pula sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Wahyu Ningsih 2015).

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi diriya dalam menjalankan tugas - tugas yang sudah dibebankan (Abdi Setiawan 2018). Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja, apabila lingkungan kerja mendukung dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman (Daniel & Roy 2018).

Disamping lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja, kompensasi juga menjadi salah satu faktor pendorong dalam semangat kerja. Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang seimbang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya yang nantinya dapat terjaga agar karyawan tidak berpindah ke perusahaan lainnya (Wahyu Ningsih 2015).

Fasilitas merupakan suatu yang dapat dipakai, digunakan, ditempati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun dalam kelancaran pekerjaan (Indra Prawira 2020). Fasilitas yang kondusif menjadikan perhatian perusahaan karena hal ini dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang nantinya akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut, maka fasilitas perlu adanya adaptasi untuk mendukung prestasi kerja karyawan (Bakhtiar 2017).

PT. Sawunggaling Karya Kontruksi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontruksi, yang terletak di Jl. Pergudagangan Ragam Industri Blok D-2, Jemundo, Sidoarjo, yang dalam melaksanakan tugasnya berprinsip dari visi dan misi, yakni dengan menjadi perusahaan kontraktor pemberi jasa kontruksi berskala nasional dengan harga dan mutu produk yang ekonomis namun berkualitas serta berkomitmen terhadap kepuasan client dengan kemasan jasa kontruksi yang inovatif dengan didukung pengembangan metode pelaksana yang aman dan ramah lingkungan sehingga menghasilkan produk kontruksi yang berkualitas serta tepat waktu. Pada perusahaan PT. Sawunggaling Karya Kontruksi dimana karyawan mengalami penurunan semangat kerja yang dapat menghambat proses produktivitas sehingga mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Semangat kerja yang menurun juga akan mengakibatkan penurunan pada tingkat absensi sehingga proses produksi PT. Saunggaling Karya Kontruksi menjadilambat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi, Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi ?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi ?
3. Apakah Fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi.

2. Mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi.
3. Mengetahui pengaruh Fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi.
4. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan bagi penulis dan diharapkan untuk menerapkan teori yang telah didapat dalam mata kuliah.

1.4.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Pada penelitian ini diharapkan untuk menjadi referensi serta dapat menjadikan penelitian lanjutan pada masa yang akan datang.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadikan pertimbangan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Halaman Sengaja Dikosongkan

