

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses kemajuan zaman yang terjadi secara cepat dapat membawa perubahan dalam ilmu pengetahuan, sosial budaya, ekonomi, dan politik. Berkaitan dengan hal itu maka masyarakat harus meningkatkan efektifitas dan produktifitas kerja agar mampu menghadapi persaingan dalam sebuah organisasi.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, oleh karena itu diperlukan kesungguhan dalam mengkomunikasikan peraturan yang ada agar yang direncanakan dapat tercapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah Moral kerja. Menurut Keith Davis, moral kerja adalah hawa sipak perorangan dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan sikap untuk bekerja sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara sukarela. Dalam hal ini lebih menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya di PT. Central Jasatama Indonesia

Selain itu koordinasi juga berperan penting dalam aktifitas kinerja karyawan. Koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama karyawan. Demikian pula halnya di lingkungan PT. Central Jasatama Indonesia, bahwa koordinasi yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada kinerja karyawan, sebaliknya koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan dan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2012:85) berpendapat bahwa: “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan dan mengintegrasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Dalam kehidupan organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan pengembangan karir.. Menurut Siagian (2007, hal. 117) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir pada PT. Central Jasatama Indonesia. sedangkan menurut Stone dalam Gomez (2007, hal. 213) menyatakan bahwa pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada, apabila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Sebagaimana kita ketahui untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang besar, bahan baku, tetapi tergantung juga pada orang yang melakukan aktivitas tersebut. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja, dimana pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai sebagai pelaksana kegiatan dalam pencapaian tujuan perusahaan PT. Central Jasatama Indonesia.

Menurut Moekijat (1997 ; 135), menyatakan semangat kerja karyawan menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila para pekerja nampak senang, optimis, ramah tamah maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi atau

baik, sebaliknya apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, pesimis maka reaksi-reaksi ini menunjukkan adanya semangat yang rendah pada karyawan PT. Central Jasatama Indonesia

Setelah peneliti melakukan survei dan wawancara pada PT. Central Jasatama Indonesia kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan moral kerja, koordinasi, pengembangan karir dan semangat kerja. Fenomena yang terjadi antara lain sikap pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan dengan tepat waktu. Kurangnya semangat dalam melakukan tugas pekerjaan, dan tidak adanya umpan balik pegawai dalam bekerja sehingga mereka menjadi malas dalam bekerja

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Moral Kerja, Koordinasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Central Jasatama Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan, maka dirumuskan permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut::

1. Apakah moral kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Central Jasatama Indonesia?
2. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Central Jasatama Indonesia?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Central Jasatama Indonesia?
4. Apakah moral kerja, koordinasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Central Jasatama Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan pada program studi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas PGRI Adi buana Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui apakah moral kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Central Jasatama Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah koordinasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Central Jasatama Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Central Jasatama Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah moral kerja, koordinasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Central Jasatama Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh moral kerja, koordinasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan serta dapat memahami teori dan memberikan penjelasan yang sudah ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di perkuliahan, menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang kedepannya lebih siap dalam memasuki dunia kerja

2. Bagi Universitas

- a. Sebagai tambahan informasi ilmu pengetahuan dan menambah pembendaharaan perpustakaan.
- b. Dapat memberikan bahan refrensi bagi penulis lain.

3. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai sumber informasi dan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menghasilkan keputusan.
- b. Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

4. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

- a. bila dibutuhkan nanti Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan refrensi untuk peneliti selanjutnya
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa melengkapi bahan refrensi atau dokumentasi guna melengkapi perpustakaan.