BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendir. Dalam organisasi perusahaan suatu perusahaan sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang terpenting dalam hal ini karyawan dituntut bukan hanya sebatas bekerja tanpa menghiraukan kualitas mutu yang berkeseimbangan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengolahan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, dan setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawan dapat bekerja dengan baik mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan secara keseluruhan akan mudah tercapai. Kegiatan tersebut akan lebih mudah terlaksakan apabila karyawan memiliki semngat kerja yang tinggi dengan semngat kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih mudah terinovasi untuk bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (2009:94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang menerjakan pekerjaan dengan baik serata berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang yang maksimal. Semangat kerja sangat dibutuhkan

karyawan dalam melaksankan suatu pekerjaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi tingkat absensi karyawan karena malas, dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan meras betah dan tidak berpindah keperusahaan lain, dengan demikian setidaknya dapat menekan sedikit perputaran karyawan (Labour turn over) yang terlalu tinggi. Kenyataanya yang terjadi, semangat kerja banyak yang terjadi ketimpangan di lingkungan karyawan PT. Kerata Api Indonesia DAOPS 8 Surabaya, karena di antara harapan dan kenyataan yang di hadapi karyawan kurang sesuai, sehingga semangat kerja karyawan cenderung mulai menurun, rasa emosionalnya tentang pekerjaan menjadi menurun. Pekerjaan yang dilakukan seringkali tertunda karena kondisinya tidak sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu, fenomena yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesi DAOPS 8 Surabaya seringkali para karyawan mengeluh dengan tugas-tugas satu pekerjaan yang dilakukan.

Padahal keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuanya tergantung pada komponen yang ada didalam organisasi, apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan merasakan perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaanya yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan

Salah satu factor rendahnya semangat kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOPS 8 diduga adalah kompensasi. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, intensif, dan lain-lain. Besarnya kompensasi atau balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan di terima oleh karyawan tersebut. Terlihat adanya permasalahan kompensasi, yaiyu kompensasi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Walaupun gaji pokok telah ditetapkan namun karyawan masih mengeluh dan merasa tidak puas atas kompensasi yang mereka terima.

Hasibuan (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi dapat menghitung berapa jasa atau manfaat yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Agar perusahaan dengan karyawan tersebut dapat menjalin hubungan yang sangat baik dan tidak ada kesalahan yang dapat merugikan satu sama lain. Made nensy dwijayanti (2015) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta mangutama bandung, dalam penelitian ini bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara Persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variable yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dominan pada tunjangan seiring

dengan peningkatan laba perusahaan, dimana perusahaan menyesuaikan daya yang dipakai dengan besarnya kebutuhan karyawan supaya merasa nyaman saat bekerja. Apabila hal ini diperhatikan secara baik maka dapat memberikan dampak yang positif serta meningkatkan kerja karyawan.

Sementara kompensasi seringkali dianggap mempengaruhi semangat kerja karyawan tetapi alternative lain yang dapat menjadi semangat kerja karyawan adalah factor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.

Menurut Isyandi (2013:97-98) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, fentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh semua karyawan, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Sedangkan penelitian sebelumnya Yulita Fitri (2015) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable semangat kerja, yang berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaanya, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja

terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Indrapura Pekanbaru bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang menarik minat karyawan lebih giat bekerja dan belum sepenuhnya dapat meningkatkan gairah atau semangat karyawan untuk dating bekerja. Artinya variable kompensasi secara persial berpengaruh signifikan variable terhadap semangat kerja. Begitupun lingkungan karyawan yang belum memedai dan sangat memelurlukan pembaharuan yang membuat karyawan jenuh dan tidak bersemangat melakukan pekerjaanya. Artinya variable lingkungan kerja secara persial juga berpengaruh signifikan terhadap variable semangat kerja.

Dan hasil penelitian sebelumnya yang kedua Ria Susanti (2011) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kalimantan Steel Pekanbaru peneliti mengungkapkan bahwa variable yang paling dominan pempengaruhi semangat kerja karyawan adalah variable kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada dengan judul" **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOPS 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengauh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOPS 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOPS 8 Surabaya (Stasiun Gubeng)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT Kerja Api Indonesia DAOPS 8 Surabaya (Stasiun Gubeng).
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Kereta Api Indonesi DAOPS 8 Surabaya (Stasiun Gubeng).
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOPS 8 Surabaya (Stasiun Gubeng).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia terutama yang berkaitan tentang kompensasi dan lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
      Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
   b. Bagi Stasiun Gubeng PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya
      Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukkan dalam penggelolaan SDM terutama mengenai kompensasi dan lingkungan kerja.