

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia sangat penting di lingkungan sebuah perusahaan karena manusia sebagai sumber daya merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Dengan semakin berkembangnya pemahaman mengenai hak asasi tenaga kerja sebagai manusia maka pengelolaannya memerlukan pengembangan sistem dan prosedur yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan individu, bukan hanya keinginan dan harapan perusahaan.

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan sudah seharusnya untuk memperhatikan kebutuhan hidup mereka terutama dalam hal pemberian kompensasi. Masalah kompensasi selain sensitif juga menjadi pendorong seseorang untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerjanya. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Dengan demikian tujuan pembinaan tenaga kerja yang berdaya guna dapat terwujud dan dapat menunjang tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Program-program kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam upaya untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Program-program kompensasi yang dijalankan dengan baik dan memenuhi kebutuhan para karyawan akan meningkatkan semangat kerja. Penanganan program-program tersebut harus dilakukan secara hati-hati yang memerlukan pemikiran dan penanganan yang benar dari pihak perusahaan.

Penyusunan program kompensasi yang adil dan bersaing akan mempermudah perekrutan tenaga kerja kedalam suatu organisasi. Sedangkan untuk mencapai sasaran berupa peningkatan semangat kerja karyawan perusahaan dapat menawarkan kemungkinan kompensasi yang bermacam-macam sesuai dengan perilaku yang diharapkan akan ditimbulkan melalui pemberian kompensasi tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja adalah melalui pemberian insentif. Insentif merupakan bagian dari program kompensasi yang menjadi suatu alat pendorong semangat kerja dalam meningkatkan produktivitas. Program insentif mempunyai daya tarik untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan bahwa dengan melakukan sesuatu mereka akan mendapatkan imbalan berupa tambahan penghasilan diluar gaji yang diberikan. Selain itu pelaksanaan program insentif pada karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Setiap atasan memainkan peranan kunci dalam memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat. Bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah pemeliharaan keamanan dan kesehatan lingkungan kerja. Perusahaan memikul tanggungjawab menciptakan dan memelihara kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, terutama bagi organisasi yang mempunyai resiko tingkat kecelakaan kerja yang tinggi. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat bertujuan untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain sebagainya. Penciptaan fisik lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kegiatan - kegiatan pengaturan lingkungan kerja ini mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan, dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan. Sekarang ini, pimpinan berkewajiban memberikan keselamatan, kesehatan dan keamanan dilingkungan kerja bagi para karyawannya. Untuk memenuhi harapan tersebut tidak mudah, sehubungan dengan itu para manajer operasi dan spesialis Sumber Daya Manusia mempunyai tanggungjawab dalam menciptakan keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja. Tujuan utama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dilihat dari aspek fisik adalah untuk mencegah kecelakaan kerja atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Dengan demikian setiap perusahaan perlu berusaha sebaik mungkin untuk menyusun suatu program insentif yang adil, layak dan kompetitif serta menciptakan suatu kondisi fisik lingkungan kerja yang kondusif tidak terkecuali bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai salah satu perusahaan jasa di Indonesia yang bergerak dalam bidang Perbankan. Program tersebut diperlukan perusahaan agar lebih menggerakkan, mengarahkan serta memanfaatkan daya dan potensi karyawannya mengingat faktor manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Untuk itu dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan para manajer di perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
2. Apakah hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi khususnya insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja karyawan?

6. Apakah kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
7. Apakah program pelatihan dan pengembangan karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan?
8. Apakah keamanan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan?
9. Apakah program kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan?

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, karena terbatasnya waktu, dana, kemampuan dan lain sebagainya, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh insentif dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh insentif dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan ?

### E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan perusahaan dalam menetapkan insentif yang layak serta menciptakan kondisi fisik lingkungan kerja yang baik dan sesuai bagi seluruh karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

