

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Dalam perusahaan karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting, karena karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai segala dari tujuan perusahaan.

Semangat kerja karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan jika memiliki karyawan yang semangat kerjanya rendah. Peran manusia sebagai operator didalam perusahaan merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan dari perusahaan dimana tinggi dan rendahnya semangat kerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan dalam meraih kesuksesan.

Menurut Nitisemito (2006:96) menyatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong

untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan dari dalam diri setiap individu.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu kemajuan perusahaan dalam meraih kesuksesan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurunnya semangat kerja para karyawan dapat dilihat dari berbagai indikator seperti menurunnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi pekerja, Tingkat kerusakan, Kegelisahan/Keluhan, Tuntutan dan pemogokan para karyawan.

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja Fisik serta faktor-faktor lainnya. Bagaimana cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, Jumlah hasil balas jasa yang didapatkan dalam bekerja dan kondisi kenyamanan lingkungan kerja fisik saat bekerja yang dapat memicu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga bekerja dengan maksimal kepada perusahaan.

Kepemimpinan adalah upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok. Upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang sama maupun berbeda. Menurut Indriyodan I Nyoman Sudita dalam Danang Sunyoto, (2012:34) Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Pemimpin sebuah perusahaan atau sebuah instansi pemerintah menjadi salah satu komponen yang penting. Pemimpin harus mempunyai integritas kecerdasan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap karyawan,

kesungguhan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, dan kesadaran akan dirinya bahwa dia adalah seorang pemimpin. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya perusahaan. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kakacauan manusia dan mesin. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap seorang pemimpin memberi dampak bagi karyawan. Karena segala keputusan dan perintah yang diberikan itu mempengaruhi semangat kerja karyawan yang memotivasi dalam berkerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Seorang pemimpin yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang-wenang dan tidak menghargai aspirasi karyawan merupakan ancaman yang buruk bagi perusahaan. Karena karyawan merupakan suatu asset utama dalam perusahaan yang harus dikelola dengan baik.

Segala sikap dan keputusan pemimpin yang kurang pantas bagi karyawan tentu akan membuat ketidaksenangan pada karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan hasil produktivitas kerja yang rendah.

Kurang loyalnya seorang karyawan kepada pemimpinnya tentu mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan, otomatis para karyawan bekerja tidak dengan sepenuh hati pada perusahaan. Karena seorang pemimpin

memiliki kemampuan untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan semangat kerja karyawan karena kompensasi merupakan suatu alasan utama mengapa orang bekerja. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Soedkitdjo (2009:102) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk untuk kerja mereka dalam suatu organisasi. Jika di kelola dengan baik, kompensasi sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan dan memperoleh tenaga kerja berkualitas, yang dapat memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Didalam sebuah kompensasi terdapat berupa kompensasi finansial dan non finansial. Segala pencapaian tujuan dari perusahaan kompensasi sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada pekerjaan sehingga menghasilkan kerja yang optimal. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan semangat kerja yang baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman di lengkapi dengan fasilitas perusahaan yang memadai juga merupakan salah satu pendorong semangat kerja karyawan yang membuat kenyamanan dan membantu kemudahan karyawan

dalam bekerja untuk mencapai produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua katagori. Katagori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada didekat karyawan (seperti meja, kursi, dan sebagainya). Katagori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman dapat menjamin bekerja dengan semangat, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan aktivitas, perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, bau, tataruangan dan warna. Lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dan baik dapat menurunkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menghambat tercapainya tujuan-tujuan dari perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

PT. Asia Surya Perkasa (ASP) Jl. Ahmad Yani No.147. Pangkalpinang 33126 adalah distributor utama sepeda motor Honda di Provinsi Bangka Belitung dan merupakan salah satu perusahaan dari group PT. Tunas Ridean Tbk. Dalam aktivitas bisnisnya PT. Asia Surya Perkasa bekerja sama dengan Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) PT.

PT. Asia Surya Perkasa bergerak di jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan suku cadang sepeda motor Honda di Bangka Belitung. Saat ini PT. Asia Surya Perkasa memiliki 54 orang pegawai yang terbagi dalam tiga kelompok jabatan. Berikut ini tabel data karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Tabel. I.1 Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang Berdasarkan Jabatan dan Jenis kelamin

Jabatan	Laki-laki	Perempuan
1 General Manager	1	-
2 Manager	2	1
3 Staff	30	19
Jumlah	34	20

Sumber : data diolah peneliti 2016

Berdasarkan tabel I.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 3 jabatan pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang di mana jabatan tersebut terdiri dari, *General manager* 1 orang laki-laki, *Manager* dengan 2 orang laki-laki, satu

perempuan, yang terdapat pada *Manager Administrasi*, *Manager Marketing* dan *HC3 Manager* dan *staff* 30 laki-laki dan 19 perempuan, dengan jumlah karyawan sebanyak 54 orang, yang diantaranya terdapat 35 orang laki-laki dan 19 orang perempuan.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan permasalahan yang dihadapi PT. Asia Surya Perkasa pada saat ini adalah rendahnya semangat kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya produktivitas kerja para karyawan yang tidak bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan yakni sebagai berikut:

Tabel I.2 Target Main Dealer PT. Asia Surya Perkasa dan PT. Patria Anugrah Sentosa Pangkalpinang Tahun 2015

No	Bulan	Target Penjualan (unit)		Realisasi Penjualan (unit)		Persentase	
		PT. Asia Surya Perkasa	PT. Patria Anugrah Sentosa	PT. Asia Surya Perkasa	PT. Patria Anugrah Sentosa	PT. Asia Surya Perkasa	PT. Patria Anugrah Sentosa
1	Jan	1.918	1.800	1.249	1.796	65,11%	99,77%
2	Feb	1.530	1.750	1.070	1.745	69, 93%	99,71%
3	Mar	1.329	1.750	1.024	1.748	77,05%	99,88%
4	April	1.557	1.770	1.010	1.763	64,86%	99,60%
5	Mei	1.440	1.800	1.111	1.771	77,15%	98,38%
6	Juni	1.470	1.800	1.056	1.775	71,83%	98,61%
7	Juli	1.580	1.780	1.073	1.778	67,91%	99,88%

Sumber: data di olah peneliti 2016

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa realisasi penjualan perusahaan PT. Asia Surya Perkasa rendah dimana setiap bulannya selalu mengalami penurunan dari target yang telah ditetapkan perusahaan, berbeda dengan perusahaan PT. Patria Anugrah Sentosa yang begitu jauh perbandingannya, dengan realisasi penjualan perusahaan PT. Patria Anugrah

Sentosa hampir menembus target penjualan, dan bisa dikatakan pada setiap bulannya selalu hampir mencapai target perusahaan. PT. Patria Anugrah Sentosa Pangkalpinang adalah dealer resmi sepeda motor Honda yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, Taman Sari Kota Pangkalpinang, juga bergerak di jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan suku cadang sepeda motor Honda di Bangka Belitung. Tercapainya target realisasi sudah menjadi prioritas utama bagi perusahaan PT. Asia Surya Perkasa yang tidak dicapai target penjualan pada tahun 2015. Pada bulan Januari persentase realisasi penjualan sebesar 65,11% kemudian pada bulan Februari persentase realisasi penjualan naik sebesar 69,93%, pada bulan Maret persentase realisasi penjualan juga naik sebesar 77,05%, pada bulan April persentase realisasi penjualan mengalami penurunan sebesar 64,86%, pada bulan Mei persentase realisasi penjualan naik sebesar 77,15%, pada bulan Juni persentase realisasi penjualan menurun sebesar 71,83% dan pada bulan Juli persentase realisasi penjualan masih menurun sebesar 67,91%.

Tidak tercapainya target penjualan perusahaan PT. Asia Surya Perkasa tersebut menurut pengamatan peneliti disebabkan oleh semangat kerja karyawan yang relatif rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya realisasi penjualan PT. Asia Surya Perkasa yang setiap bulannya mengalami penurunan dan tidak mencapai target penjualan perusahaan.

Rendahannya semangat kerja karyawan tersebut terlihat pula dari disiplin kerja yang kurang baik, berdasarkan data yang penulis dapatkan, tingkat kehadiran kerja karyawan selama tahun 2015, relatif cukup tinggi seperti terlihat dari tabel 1.3 berikut.

Tabel I.3 Absensi Karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang tahun 2015

NO	Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja Efektif	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
				Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpha (Orang)	
1	Mei	54	23	11	9	18	2,25
2	Juni	54	25	17	11	13	3,11
3	Juli	54	25	12	8	14	2,44

Sumber : data PT. Asia Surya Perkasa 2016

Berdasarkan dari tabel I.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan, Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Juni, dimana dari jumlah karyawan sebanyak 54 orang dengan hari kerja efektif selama 25 hari, tingkat absensi karyawan sebesar 3,11 %, pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit sebanyak 17 orang, izin sebanyak 11 orang dan alpa sebanyak 14 orang, hal ini tentu saja tidak baik untuk sebuah organisasi.

Selain banyaknya tingkat ketidakhadiran karyawan, berdasarkan hasil pengamatan peneliti juga menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, mereka sering mengobrol pada saat jam kerja, lambatnya pelayanan yang diberikan kepada para konsumen sehingga para konsumen harus menunggu lama dalam pelayanan dan ada juga yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja.

Untuk lebih mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian survei awal dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang mengenai rendahnya semangat kerja karyawan melalui pertanyaan-pertanyaan terhadap 20 orang karyawan PT. Asia Surya Perkasa seperti pada tabel berikut ini.

Tabel I.4 Hasil Survei Awal Semangat Kerja karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE
1	Banyaknya pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan pada waktu yang telah ditentukan	Ya : 6	Ya : 30%
		Ragu-Ragu : 3	Ragu-Ragu : 15%
		Tidak : 11	Tidak : 55%
2	Selama ini pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	Ya : 2	Ya : 10%
		Ragu-Ragu : 5	Ragu-Ragu : 25%
		Tidak : 13	Tidak : 65%

Sumber: data primer di olah berikut penjelasan tabel

Berdasarkan tabel 1.4 diatas hasil persentase jawaban responden banyak yang menjawab tidak dan ragu-ragu itu membuktikan bahwa banyak pekerjaan karyawan yang tidak dapat diselsaikan pada waktu yang telah ditentukan dan juga tidak dapat tercapainya target dari perusahaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan semangat kerja karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Rendahnya semangat kerja yang tercermin dari pencapaian target pada PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang di duga diakibatkan oleh peran seorang pemimpin yang memimpin para karyawannya, karena sangat penting bagi perusahaan akan sifat dan sikap seorang pemimpin dalam mengambil keputusan untuk mempengaruhi dan mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sebagai tanggung jawab yang dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan mencapai target dari prusahaan.

Menurut para karyawan sebagai seorang atasan, pemimpin PT. Asia Surya Perkasa kurang memberi perhatian, bimbingan, dan motivasi kepada para

karyawan sehingga karyawan merasa kurang di hargai dan menyebabkan tidak semangatnya karyawan dalam bekerja.

Hal tersebut karena tidak ada motivasi yang mendorong dari seorang pemimpin kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Misalnya seperti di saat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya atasan membantu, peduli dan memberi masukan kepada karyawan sehingga para karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena disaat karyawan mengalami kesulitan peran seorang pemimpin sangat penting bagi karyawan untuk memotivasi agar terpacunya semangat kerja karyawan.

perhatian penuh dari seorang pemimpin sudah tentu sangat diharapkan oleh semua karyawan agar karyawan merasa dihargai dan loyal kepada atasan dan pekerjaan sehingga tingginya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal tersebut terlihat dari hasil survei pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkal Pinang seperti pada tabel berikut.

Tabel I.5 Hasil Survei awal Gaya Kepemimpinan pada karyawan PT. Asia Surya Perkasa Pangkalpinang

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE
2	Saya sangat membutuhkan arahan dan bimbingan dari seorang Pemimpin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya.	Ya : 9 Ragu-Ragu : 7 Tidak : 4	Ya : 45% Ragu-Ragu : 35% Tidak : 20%
3	Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat beserta masukan	Ya : 5 Ragu-Ragu : 8 Tidak : 7	Ya : 25% Ragu-Ragu : 40% Tidak : 35%

Sumber: data primer di olah berikut penjelasan tabel

Berdasarkan tabel 1.5 prasurevi gaya kepemimpinan diatas hasil persentase terlihat bahwa banyak responden yang menjawab ya, tidak dan ragu-ragu itu menunjukkan bahwa karyawan sangat membutuhkan bimbingan dan arahan dari pemimpinnya, sedangkan gaya kepemimpinan perusahaan PT. Asia Surya Perkasa ini cenderung tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Terlihat dari hal tersebut berarti terdapat masalah dengan Gaya kepemimpinan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya semangat kerja karyawan sehingga tidak tercapainya tujuan-tujuan dari perusahaan PT. Asia Surya Perkasa. Kompensasi merupakan balas jasa yang di terima oleh karyawan berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung baik finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan PT. Asia Surya Perkasa kepada karyawan belumlah maksimal.

Pemberian kompensasi kepada karyawannya diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena setiap karyawan pasti mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pengorbananya, terutama kompensasi dalam bentuk materi yaitu kompensasi yang sesuai, agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga produktifitas yang dihasilkan dapat meningkat dan secara tidak langsung tujuan perusahaan akan tercapai.

Berikut ini adalah bentuk pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan PT. Asia Surya Perkasa kepada para karyawan, untuk bagian

Marketing dari yang tertinggi sebesar Rp 2,7 juta dan yang terendah 1,7 juta, Administrasi yakni yang tertinggi adalah Rp 2,5 juta dan terendahnya Rp 1,6 juta, dan di bagian mekanisnya dari yang tertinggi 2,1 juta sampai yang terendah yakni 1,6 juta. Rendahnya kompensasi yang diberikaaan perusahaan kepada karyawan menyebabkan karyawan merasa tidak puas atas balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Menurut para karyawan kompensasi yang diterima masih rendah dan apalagi tidakadanya insentif, bonus, penghargaan untuk prestasi kerja dan promosi bagi karyawan sehingga karyawan banyak mengeluh dan tidak serius dalam bekerja, karena karyawan merasa tidak puas atas balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Kompensasi yang rendah yang tidak sebanding dengan pengorbanan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan tentu pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karyawa karena tidak adanya motivasi yang tinggi dari prusahaan untuk memicu semangat kerja karyawan.

Ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan otomatis menyebabkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan seperti banyaknya keluhan yang cendrung negatif dari karyawan, tingkat kemangkiran yang tinggi dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor semangat kerja karyawan dalam pekerjaan, dimana kompensasi beserta bonus atau insentif yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat menjadi alasan karyawan untuk setia pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai

dengan keadaan ekonomi global akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Diduga Kompensasi sebagai penyebab menurunnya semangat kerja karyawan, Untuk lebih mengetahui fenomena dan masalah yang ada pada objek penelitian survei awal dilakukan peneliti terhadap 20 orang karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang mengenai masalah kompensasi.

Tabel I.6 Hasil Survei awal Kompensasi pada karyawan PT. Asia Surya Perkasa Pangkalpinang

NO	PERTANYAAN	JAWABAN		PERSENTASE	
5	Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya	Ya	: -	Ya	: -
		Ragu-Ragu	: 8	Ragu-Ragu	: 40%
		Tidak	: 13	Tidak	: 65%
6	Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya.	Ya	: 3	Ya	: 15%
		Ragu-Ragu	: 7	Ragu-Ragu	: 35%
		Tidak	: 10	Tidak	: 50%

Sumber: data primer di olah berikut penjelasan tabel

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal yang dilakukan tentang kompensasi di perusahaan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang terlihat dari persentase jawaban responden banyak yang menjawab tidak dan ragu-ragu itu berarti menunjukkan tidak sesuainya gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan dan juga tidak adanya bonus yang diberikan pada pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat masalah dengan kompensasi pada perusahaan PT. Asia Surya Perkasa Pangkalpinang.

Lingkungan kerja pada kantor PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang yang kurang nyaman juga merupakan faktor yang memicu menurunnya semangat kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja perusahaan PT. Asia Surya Perkasa masih kurang baik.

Lingkungan kerja perusahaan PT. Asia Surya Perkasa dapat di lihat dari beberapa gambar berikut ini:

Gambar I.1
Perusahaan PT. Asia Surya
Perkasa



Gambar I.2
Suasana Ruang Kerja Karyawan
PT. Asia Surya Perkasa



Berdasarkan hasil pengamatan peneliti Dekatnya lokasi perusahaan PT. Asia Surya Perkasa di jalan raya pusat kota seperti terlihat pada gambar I.1 diatas, sudah pasti tingkat kebisingan sangat tinggi, keamanan yang kurang baik, dan tempat parkir yang kurang luas, keadaan tersebut membuat keluhan bagi karyawan sehingga menyebabkan kemalasan pada karyawan untuk pergi berangkat bekerja, karena lingkungan kerja tidak memuaskan akan memberi dampak menurunnya semangat kerja karyawan.

Kedudukan lingkungan tidak layak juga terdapat pada bagian ruang kerja karyawan PT. Asia Surya Perkasa dimana lingkungan kerja yang panas, ruang kerja yang sempit, sirkulasi udara yang kurang baik, peralatan pendukung kantor yang seadanya, penerangan ruangan yang kurang dan daya listrik perusahaan yang tidak memadai kondisi lingkungan kerja tersebut berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan

menurunnya produktivitas kerja karyawan karena rendahnya semangat kerja karyawan.

Melihat kondisi ruang kerja tersebut tentunya lingkungan kerja mengganggu kenyamanan karyawan sehingga memicu menurunnya semangat kerja dan menghambat kelancaran kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang baik sehingga tercipta suasana kerja nyaman, jadi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka merasa semangat dan betah bekerja di ruangnya.

Gambar I.3
Bengkel PT. Asia Surya Perkasa



Dekatnya jarak bengkel dengan ruang kerja dibagian Administrasi dan HRD tentu sangat mengganggu karyawan dibagian Administrasi dan HRD karena bau yang tidak sedap dan suara yang berisik dari bengkel mengganggu konsentrasi para karyawan dibagian Administrasi dan HRD.

Konsentrasi kerja yang buruk sudah pasti akan menghasilkan produktivitas kerja yang kurang baik, itu disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Lingkungan kerja fisik yang kurang baik dan nyaman dapat menimbulkan ketidaktenangan dan nyaman para karyawan dalam bekerja, yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan yang memberi dampak yang buruk bagi perusahaan karena hasil kerja para karyawan yang kurang optimal.

Lingkungan kerja yang tidak memuaskan inilah yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Asia Surya Perkasa, sehingga tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang tentang lingkungan kerja fisiknya tergambar dari tabel berikut.

Tabel 1.7 Hasil Survei awal Lingkungan Kerja Fisik PT. Asia Surya Perkasa Pangkalpinang

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE
7	Apakah kondisi lingkungan yang dekat dari jalan umum tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	Ya : 4 Ragu-Ragu : 9 Tidak : 7	Ya : 20% Ragu-Ragu : 45% Tidak : 35%
8	Saya tidak pernah mengalami kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan karena suara musik dan kendaraan umum.	Ya : 2 Ragu-Ragu : 6 Tidak : 12	Ya : 10% Ragu-Ragu : 30% Tidak : 60%

Sumber: data primer di olah berikut penjelasan tabel

Melihat besarnya jawaban responden tidak dan ragu-ragu pada tabel 1.6 diatas itu menunjukkan bahwa kondisi lingkungan yang dekat dari jalan umum

beserta suara musik dan kendaraan umum yang berisik sangat mengganggu konsentrasi karyawan sehingga menyebabkan seringnya terjadi kesalahan pada pekerjaan karyawan. Itu berarti menunjukkan ada masalah pada lingkungan kerja fisik perusahaan PT. Asia Surya Perkasa Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan semangat kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa kota Pangkalpinang yang disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik serta Pengaruhnya terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Pangkal Pinang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Semangat Kerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa
2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa?

4. Apakah Lingkungan fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkas ?
5. Apakah Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa?

1.3 Batasan Masalah

Selain keterbatasan waktu dan biaya, batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik serta semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Asia Surya Perkasa kota pangkalpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Semangat Kerja Karyawan PT. Asia Surya Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Asia Surya Perkasa.

4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik serta semangat kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Asia Surya Perkasa dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi semangat kerja, definisi gaya kepemimpinan, definisi kompensasi, definisi lingkungan kerja fisik penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variable penelitian, skala pengukuran variabel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Asia Surya Perkasa kota Pangkalpinang dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.