BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dewasa ini, sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan dominan dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan pada perusahaan. Meskipun didukung dengan teknologi yang canggih, sarana dan prasarana yang memadai serta sumber dana yang berlebih tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya secara maksimal pada perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi Septianto (2010:2).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM − nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko 2001:135).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Robbins (2001). Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan atau perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Adanya semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga

sebaliknya jika semangat kerja menurun pula berdasarkan hal ini semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ananta:2008:6).

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda − beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda − beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam Donni Juan Priansa (2014: 291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2011: 121). Karyawan yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya melebihi perannya adalah individu yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, memiliki kepuasan kerja dan adanya perasaan yang diakibatkan dari terpenuhinya kontrak psikologis karyawan, sehingga kinerja karyawan tercapai.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan

kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan − peraturan dan norma − norma sosial yang berlaku. Hadikusumah (2000:115) Disiplin yaitu Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan − peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi − sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Suwatno (2001:228) Dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas − tugas yang telah diberikan.

Selain Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, adapula Motivasi Kerja. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu – individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Ishak Syahropi (2016) yang merupakan peneliti terdahulu memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Edhi Prasetyo bersama M. Wahyudin (2006), Tony Listianto bersama Bambang Setiaji

(2005), Alf Crossman bersama Bassem Abou-Zaki, H. Teman Koesmono (2004), dan Parwanto bersama Wahyudin, telah menghasilkan kesimpulan yang relatif sama, yaitu bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Lama bekerja dan umur juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa umur

dan lama bekerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006).

PT. Sabda Jaya Prima adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif, Pemasok, dan Aksesoris Mobil. PT. Sabda Jaya Prima adalah perusahaan yang dimana karyawannya bertugas untuk melaksanakan pekerjaan bagian pemasangan aksesoris – aksesoris pada mobil. PT. Sabda Jaya Prima sendiri merupakan salah satu vendor dari Nasmoco club (Toyota). Perusahaan yang lebih berfokus pada kualitas produk/jasa.

Tabel 1.1

Tabel Pra – Survey Karyawan PT. Sabda Jaya Prima

No.	Pernyataan	Ya	Prosentase (%)	Tidak	Prosentase (%)
1.	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi	3	20%	12	80%
2.	Semangat kerja berpengaruh besar terhadap prestasi karyawan	8	53%	7	47%
3.	Para karyawan bekerja dengan kondisi yang aman dan nyaman.	7	47%	8	53%
4.	Para karyawan ditempatkan sesuai keahlian mereka.	11	73%	4	27%
5.	Setiap karyawan bisa bekerjasama dengan baik supaya beban tugas lebih ringan.	6	40%	9	60%
6.	Karyawan harus bisa mengambil keputusan yang berkaitan pekerjaannya.	9	60%	6	40%
7.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawannya	11	73%	4	27%
8.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar.	6	40%	9	60%
9.	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku.	7	47%	8	53%
10.	Karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai SOP yang ditetapkan.	13	87%	2	13%

Sumber : Pra Survey pada PT.Sabda Jaya Prima Semarang, 2016

Berdasarkan hasil *pra – survey* diatas, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan yaitu semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi. Faktor pertama semangat kerja yang masih rendah ditunjukkan dengan prosentase sebesar 80% yaitu karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Faktor kedua yang dapat menjadi pengukur kinerja karyawan lainnya adalah kepuasan kerja yang masih bermasalah dengan prosentase sebesar 53% yaitu para karyawan ditempatkan sesuai keahlian mereka. Faktor ketiga yang dapat menjadi penambah untuk mengukur suatu kinerja karyawan pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang yaitu disiplin kerja yang ternyata masih memiliki kedisiplinan yang rendah dengan prosentase sebesar 60% yaitu ditunjukkan pada pernyataan setiap karyawan bisa berkerjasama dengan baik supaya beban tugas lebih ringan. Faktor terakhir yang juga dapat menjadi penunjang dalam mengukur suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan khususnya pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang ialah motivasi yang ternyata masih rendah ditunjukkan dengan prosentase sebesar 60% yaitu dengan pernyataan pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar. Sedangkan kinerja karyawan sendiri pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang juga masih memiliki masalah pada karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku memiliki prosentase sebesar 53%.

Kondisi diatas menimbulkan permasalah bagi pimpinan maupun perusahaan untuk memberikan dorongan, bimbingan dan ketegasan bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat meberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti untuk melakukan penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. dari paparan yang dikemukakan, dapat diketahui bahwa kinerja suatu perusahaan akan mencapai hasil yang optimal apabila dalam perusahan tersebut mempuyai semangat kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang memuaskan, dan disiplin kerja serta motivasi dari karyawan dan perusahaannya. Artinya perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Sejalan dengan pendapat dari AA. Anwar Prabu Mangkunegara mengenai rendahnya tingkat kinerja kerja karyawan, maka dijelaskan dengan adanya masalah yang dialami oleh PT. Sabda Jaya Prima Semarang. Selama kurun waktu bulan Juni – November 2016, terjadi kenaikkan tingkat ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat terlihat dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan

Bulan Juni – September 2016

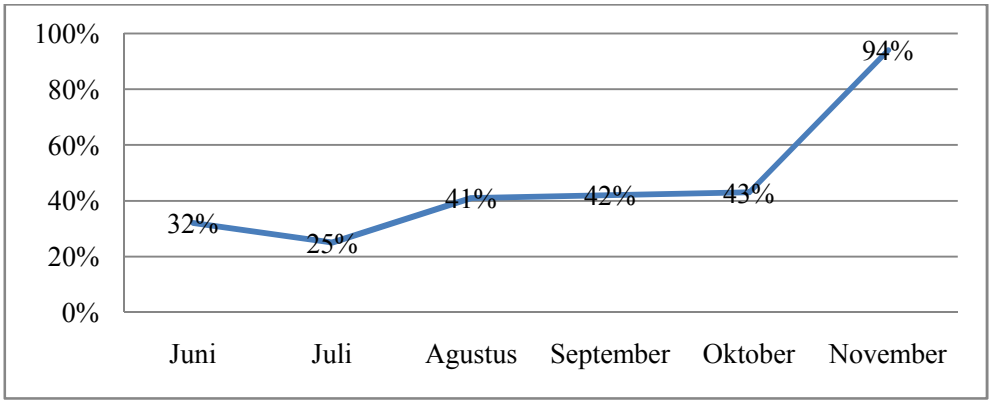
Bulan	Persentase Ketidakhadiran	Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Karyawan
Juni	32%	18	56
Juli	25%	14	55
Agustus	41%	22	54
September	42%	22	53
Oktober	43%	23	53
November	94%	50	53

Sumber : Data Base PT. Sabda Jaya prima Semarang, 2016

Gambar 1.1

Grafik Absensi Karyawan

Bulan Juni – November 2016



Sumber : Data Base PT. Sabda Jaya prima Semarang, 2016

Dari Tabel 1.2 dan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Sabda Jaya prima Semarang dalam 6 bulan terakhir mengalami naik turun. Angka yang ditunjukkan cukup berfluktuatif namun cenderung meningkat terutama pada periode bulan Agustus hingga bulan Nonember dimana prosentase ketidakhadiran karyawan lenbih dari 40%. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terjadi pada Bulan November yang mencapai prosentase 94%, sedangkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah kehadiran karyawan perbulannya tidak boleh kurang dari 80%.

Jadi peran semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia didalam sebuah organisasi. Jika salah satu saja dari keempat itu tidak berjalan baik atau berjalan tidak sebagaimana mestinya, maka kinerja sebuah organisasi akan terganggu.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja, Umur Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang)**".

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Jaya Prima?
5. Apakah semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating di PT. Sabda Jaya Prima?
6. Apakah semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan umur sebagai variabel moderating di PT. Sabda Jaya Prima?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalis hubungan antara semangat kerja dengan kinerja karyawan.
2. Untuk menganalis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
3. Untuk menganalis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
4. Untuk menganalis hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis hubungan antara semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderasi.
6. Untuk menganalisis hubungan antara semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan umur sebagai variabel moderasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadikan bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Sabda Jaya Prima Semarang

pengetahuan mengenai pengawasan, disiplin kerja, kemampuan karyawannya di perusahaan tersebut.

3) Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan informasi pelengkap untuk penelitian yang sejenis.