

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja dan berfungsi (Simamora 2016, Indrasari 2017). Dengan demikian dapat disimpulkan, tanpa sumber daya manusia dan sumber daya lainnya tidak akan efektif dan kurang bermanfaat dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai, salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pemberian program tunjangan yang layak, lingkungan kerja dan untuk menciptakan semangat kerja pegawai.

Tunjangan merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding (Sikula, 2011:118). Pengertian ini berarti bahwa pemberian

tunjangan yang seimbang atau sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan sebagai bentuk kontribusi kepada perusahaan sehingga penerapannya harus yang logis dan rasional. Tunjangan yang diberikan oleh PT INDO-RAMA SYNTHETICS Tbk secara riil telah berjalan dan diupayakan sekondusif mungkin seperti Tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, tunjangan hari tua, tunjangan pensiunan, tunjangan anak dan lainnya. Permasalahan yang sering muncul dari program kesejahteraan tunjangan adalah tunjangan yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan eksternal tenaga kerja, ketidaksesuaian besar tunjangan yang diberikan kepada para karyawan, waktu pemberian tunjangan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan para karyawan. Dengan adanya suatu program tunjangan didalam perusahaan akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, akan tetapi semangat kerja karyawan sering kali di pengaruhi oleh faktor lingkungan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tunjangan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Moekijat (2013: 136) lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu harus diupayakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik serta kondusif membuat staf merasakan kenyamanan berada di ruangan, senang dan semangat dalam melaksanakan setiap tugas. Ada

bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi. Maka perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan nyaman dengan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja.

Pemberian tunjangan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan memberikan kemudahan untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari semangat atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan tugas sebagai mana mestinya. Semangat kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi semangat kerja karyawan akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Menurut Panggabean (2014; 50) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi semangat para karyawan adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan. Namun seperti yang penulis ketahui, saat ini para karyawan lebih dominan kearah negatif dan menurunnya semangat kerja mereka. Positif dan negatifnya semangat kerja seorang karyawan, dapat termotivasi dengan adanya program tunjangan dan pemberian bonus dari perusahaan.

PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk adalah perusahaan penghasil dan pengekspor produk-produk polyester seperti PFY, PSF, dan PET Resin. Disamping itu, PT Indorama Synthetics Tbk juga menghasilkan produk akhir seperti penenunan benang pital, pencelupan, pencetakan, dan penyempurnaan tekstil. PT Indorama Synthetics Tbk dapat memantapkan dan meningkatkan posisinya di Indonesia sebagai pemasok utama benang tenun dan produk polyester berkualitas tinggi, PT Indorama Synthetics Tbk ini berusaha menjaga kualitas produk-produknya dengan menggunakan teknologi mutakhir dan mempekerjakan karyawan yang terdidik dan terlatih.

Disisi lain, PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, serta perusahaan dapat menempuh berbagai cara untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut yang merupakan ujung tombak perusahaan didalam bidang produksi. PT Indorama Synthetics Tbk telah menyediakan program kesejahteraan berupa tunjangan maupun menciptakan lingkungan kerja berupa hubungan kerja sebagai lingkungan kerja non fisik serta menata lingkungan kerja secara fisik kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja setiap karyawannya. Namun apakah tunjangan berupa keuangan maupun lingkungan kerja secara fisik serta lingkungan kerja non fisik apakah telah berpengaruh secara positif atau tidak merupakan hal yang perlu diteliti atau dianalisis, sebab bila biaya-biaya yang dikeluarkan untuk pembayaran tunjangan maupun penataan lingkungan kerja secara fisik tidak berpengaruh positif akan merugikan perusahaan atau hanya merupakan pemborosan saja, kemudian seandainya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara positif

terhadap semangat kerja maka hubungan kerja yang diciptakan perusahaan telah sia-sia dan perlu ditata ulang.

Oleh karena itu, perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja yang telah diberikan PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk terhadap semangat kerja karyawan. Agar dapat diketahui apakah tunjangan dan lingkungan yang diberikan PT Indorama Synthetics Tbk ada pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dimaksud bermanfaat (memiliki pengaruh positif), atau kurang bermanfaat (bersifat negatif), sehingga melalui penelitian dapat diambil kebijakan yang tepat oleh PT Indorama Synthetics Tbk.

Hasil penelitian itu akan disusun dalam sebuah usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diungkapkan dalam latar belakang, yakni sejauh mana pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Untuk menganalisis masalah pokok tersebut, maka perlu dirinci sebagai berikut:

1. Sejauh mana tunjangan yang telah dilaksanakan oleh PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk kepada karyawan bagian produksi
2. Sejauh manakondisi lingkungan kerja karyawan di PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk, baik secara fisik maupun non fisik

3. Sejauh mana semangat kerja yang telah dicapai oleh karyawan bagian produksi diPT INDORAMA SYNTHETICS Tbk
4. Sejauh mana pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi diPT INDORAMA SYNTHETICS Tbk

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui tunjangan yang telah dilaksanakan oleh PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk
2. Mengetahui kondisi lingkungan kerja pada karyawan di PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk secara fisik maupun non fisik
3. Semangat kerja yang telah dicapai oleh karyawan bagian produksi PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk
4. Pengaruh tunjangan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan dan menjadi tambahan informasi untuk perusahaan dalam upaya mendorong semangat kerja karyawannya

1.4.2 Terapan Ilmu

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh program tunjangan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan yang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan tambahan dari sumber informasi dalam menunjang perkuliahan.

1.5 Lokasi & Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk yang bertempat di Jln Ubrug, Kembangkuning, Jatiluhur, Purwakarta, Jawa Barat 41101. Adapun penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan yaitu mulai bulan Februari 2021 sampai Maret 2021 dengan rincian (terlampir).