

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi, perusahaan dituntut untuk semakin kompetitif. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing agar dapat bertahan diantara perusahaan lain. Di setiap perusahaan unsur tenaga manusia merupakan tenaga penggerak utama dalam proses kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana yang telah banyak diketahui tujuan dari suatu perusahaan salah satunya adalah terdapat karyawan-karyawan yang dapat bekerja secara efisien. Efisiensi dari suatu perusahaan sangat tergantung dari baik buruknya pengembangan sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan guna meningkatkan semangat karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan inti keberhasilan suatu perusahaan agar kegiatan usaha perusahaan dapat berhasil. PT Mega Indah Cargo adalah perusahaan yang terdapat di kawasan Sunter Jakarta Utara yang bergerak pada bidang jasa pengiriman barang yang didirikan pada tahun 1977, PT Mega Indah Cargo telah berkembang menjadi salah satu perusahaan angkutan barang terkemuka. Di Indonesia, PT Mega Indah Cargo memiliki jaringan domestik yang luas dengan 30.000 pelanggan yang terhubung ke semua tujuan ekspor melalui darat, laut dan udara. Oleh sebab itu, pemberdayaan sumber daya manusia menjadi pertimbangan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak arus kegiatan perusahaan dan modal terpenting bagi kehidupan perusahaan.

Faktor pemberdayaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan di ciptakan rasa nyaman dari karyawan tersebut, oleh karena itu mengingat lingkungan kerja dan kompensasi merupakan variabel dalam rangka pemberdayaan manajemen sumber daya manusia. Maka dianggap perlu dianalisis apakah dapat mempengaruhi disiplin kerja dan semangat kerja karyawan dalam mencapai target yang di berikan perusahaan.

Menurut Danang (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Perusahaan wajib menyediakan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai bagi karyawannya. Lingkungan kerja karyawan saat ini menjadi salah satu faktor terpenting dalam menjaga konsistensi moral karyawan. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan senang dengan pekerjaannya ketika mempertimbangkan dan mempertimbangkan faktor-faktor di lingkungan kerja. Lingkungan kerja suatu perusahaan sering dilihat oleh para pemilik perusahaan. Lingkungan kerja tidak menjalankan proses produksi dalam kegiatan perusahaan, tetapi lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi harapan para karyawan yang melakukan proses produksi.

Lingkungan kerja adalah suasana yang akan didapatkan oleh karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitas kerja kesehariannya. Lingkungan kerja yang baik tidak akan tercipta dengan sendirinya, tetapi perusahaan yang menciptakan serta merangkai lingkungan kerja untuk para karyawan dan karyawan merasa puas bila merasa lingkungan tempat mereka bekerja sudah sesuai dengan keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang selama ini mereka harapkan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan dapat menyenangi lingkungan tempat mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada ditempat kerja serta dapat melakukan aktivitas kerjanya secara efektif, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif akan dapat menurunkan semangat karyawan dalam melakukan aktivitas keseharian mereka.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan atau instansi-instansi. Perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia dan berusaha mempunyai kebutuhan baik materi atau non materi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Berkaitan dengan kompensasi, Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2017), menjelaskan bahwa kompensasi dapat meningkatkan

ataupun menurunkan kinerja karyawan, oleh karena itu kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan.

Timbal baliknya, pemberian kompensasi itu diharapkan dapat meningkatkan disiplin serta semangat kerja karyawan, dengan disiplin dan semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi karyawan, sebaliknya jika disiplin dan semangat kerja rendah akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan berdampak pada produktivitas perusahaan yang rendah. Kompensasi adalah cara yang dilakukan perusahaan untuk memungkinkan karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan (Nurjannah, 2018).

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Penerapan disiplin dalam perusahaan tetap harus diupayakan dengan cara-cara yang baik, efisien dan efektif, oleh karena itu perlu diketahui apakah hakikat disiplin itu sendiri. Seperti masuk dan pulang kerja yang lebih diperketat, tidak ada titip absen pada teman, hal ini karena sistem absen sudah menggunakan sidik jari.

Semangat kerja adalah lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi, menunjukkan semangat untuk melakukan pekerjaannya dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018). Semangat kerja dapat meningkatkan suasana batin untuk bekerja lebih giat agar pekerjaan selesai lebih cepat dan lebih baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja berkaitan dengan kepuasan kerja seperti lingkungan kerja karyawan, ketenaran dalam organisasi, dan pemberian penghargaan atas apresiasi hasil kerja mereka termasuk kepuasan anda dapat bekerja dengan rekan kerja anda.

Penelitian mengenai kompensasi telah dilakukan oleh (Supriyati et.al 2020) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. Penelitian yang dilakukan

(Astuti & Sulisty, 2018) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin dan semangat kerja di PDAM Kota Malang

Akan tetapi dari penelitian di atas, belum terdapat penelitian yang meneliti tentang adanya hubungan pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin dan Semangat Khususnya Pada PT Mega Indah Cargo.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja karyawan pada PT Mega Indah Cargo Sunter Jakarta Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan materi diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Mega Indah Cargo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT Mega Indah Cargo?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Mega Indah Cargo?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT Mega Indah cargo?
5. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin dan semangat kerja pada PT Mega Indah Cargo?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja terhadap semangat kerja.
7. Diduga terdapat pengaruh kompensasi yang dimediasi oleh disiplin kerja terhadap semangat kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan secara umum yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin dan semangat kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja terhadap semangat kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi yang dimediasi oleh disiplin kerja terhadap semangat kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang dicapai diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pemangku kepentingan, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam menerapkan lingkungan kerja serta pemberian kompensasi guna meningkatkan disiplin serta semangat kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis untuk memperluas wawasan dan pemahaman tentang lingkungan kerja dan kompensasi.