

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Merenungkan dan menggagas persoalan semangat kerja karyawan nampaknya sudah sangat *urgent*. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Karena dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, persoalan semangat menjadi biang keladi dan akar permasalahan utama. Maju-mundurnya sebuah kantor atau perusahaan bahkan organisasi tergantung dari kinerja karyawannya. Apabila semangat kerja menurun maka hasil kinerja juga tidak sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan. Apalagi jika unit ini berkeinginan mengutamakan fokus pada pelayanan pelanggan. Maka prasyarat utama yang harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada pegawai. Karena dari tangan karyawan-karyawan inilah layanan kepada pelanggan dibangun, citra perusahaan diwujudkan.

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, bagian manajemen melakukan perbaikan kinerja melalui pengembangan Manajemen SDM, salah satu

Outsourcing. Karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang bekerja pada satu perusahaan di mana kemudian karyawan tersebut disalurkan ke perusahaan pihak ketiga sebagai perusahaan pengguna. Dimana segala kewajiban dan tanggung jawab karyawan *outsourcing* tertuang di dalam perjanjian kerjasama berada di bawah perusahaan *outsourcing* bukan perusahaan pengguna. Pengelola dan yang mengatur para karyawan *outsourcing* dalam perusahaan induk adalah perusahaan *outsourcing* (vendor) yang bersangkutan sejak proses rekrutmen, pelatihan/magang, penempatan, pengupahan dan penggajian, pengawasan kerja hingga absensi dan lain-lain. Ini merupakan trend manajemen sekarang yang dapat memperkecil biaya produksi karena perhatian perusahaan dapat dipusatkan kepada hal lain yang menjadi fokus utama. Perubahan kondisi menuju *outsourcing* merupakan langkah efektif dan efisien yang sangat strategis untuk memperbaiki kinerja perusahaan negara.

Ditengah fenomena-fenomena yang terjadi berkaitan dengan *outsourcing* dalam tubuh BUMN, terkadang perusahaan juga masih memiliki permasalahan terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* mereka . Antara lain, masih ada karyawan yang banyak melakukan pelanggaran disiplin. Padahal seharusnya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, karyawan *outsourcing* harus mematuhi peraturan dan bekerja dengan semangat yang tinggi untuk mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Permasalahan ini seharusnya dapat dicegah oleh perusahaan pengguna, perusahaan pengguna harus tau cara meningkatkan semangat kerja mereka kembali agar mereka memberikan hasil yang diinginkan perusahaan. Semangat kerja merupakan

keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar. Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, ketepatan karyawan pada waktu datang dan pulang, partisipasi maksimal dan dapat bekerja sama dengan teman sejawat, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, bekerja diluar SOP (Standar Operasional Prosedur) dan menurunnya hasil kerja. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Peranan kompensasi, seperti pengupahan atau balas jasa, sering mendapatkan perhatian serius bagi pihak manajemen dalam

usaha meningkatkan semangat kerja karyawan. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan dan akan berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga perusahaan akan kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi dan melatih serta mengembangkan penggantinya.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka semangat kerja akan tinggi sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah dan mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan perlu mendapat dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula.

PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul berfungsi sebagai kantor pelayanan pelanggan langsung PT. PLN dengan aktivitas utamanya meliputi pengelolaan pelanggan dan aset jaringan tegangan menengah (20 KV) sampai tegangan rendah (220/380 V). Penempatan kantor distribusi oleh PT. PLN di daerah kecamatan

seperti Dolok Masihul, PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul dimaksudkan dapat memberikan suatu pelayanan langsung kepada konsumen di daerah. Selain itu PLN juga merasa bahwa sebagai suatu perusahaan energi, PLN harus bermanfaat bagi daerah-daerah kecil sebagai penyumbang listrik dan sebagai peningkat jalannya aktivitas ekonomi di daerah tersebut melalui listrik. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) sangat membutuhkan karyawan yang dapat mendukung operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Untuk itu PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul menggunakan karyawan *outsourcing* sebagai tenaga kerja penunjang untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Dalam penggunaan karyawan *outsourcing* ini, PT. PLN Rayon Dolok Masihul masih memiliki permasalahan dengan semangat kerja, hal itu ditunjukkan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan *outsourcing* seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Tabel *Indisipliner* Karyawan

Data Jumlah Indisipliner Karyawan		
Bulan/Tahun 2015	Keterlambatan Karyawan	Kerja diluar SOP
Januari	4.70%	5.43%
Februari	2.30%	6.52%
Maret	5.80%	5.43%
April	8.20%	4.34%
Mei	7.05%	7.60%
Juni	5.80%	8.69%

Juli	9.41%	6.52%
Agustus	8.20%	7.60%
September	11.76%	9.78%
Oktober	10.58%	11.95%
November	11.76%	13.04%
Desember	14.11%	13.04%

Sumber: PT.PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul tahun 2015

Dari data tersebut dapat terlihat persentase dari bulan januari sampai dengan bulan desember tahun 2015 terjadi tindakan *indisipliner* yg terus meningkat setiap bulannya. Hal ini tentunya tidak akan baik bagi kemajuan perusahaan.

Dalam kontrak kerja antara PT. PLN dengan perusahaan *outsourcing* terdapat perhitungan kompensasi untuk para karyawan *outsourcing* seperti: upah tetap (mengacu UMR), tunjangan transport, tunjangan BPJS, pakaian kerja, THR dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara, ternyata yang menjadi permasalahan semangat kerja karyawan *outsourcing* adalah karena status karyawan *outsourcing* adalah kontrak, maka *take home pay* antara karyawan tetap PT.PLN dengan karyawan *outsourcing* terdapat perbedaan yang menyolok. *Take home pay* rata-rata karyawan tetap PLN perbulan (Peringkat terendah saat ini/ Peringkat 23) = ± Rp 4.000.000.- sedangkan karyawan *outsourcing* = Rp 2.270.000.-. Dengan demikian, terbaginya dua institusi internal yang berbeda dalam perbandingan pemberian nilai kompensasi yang menyolok pada dasarnya akan berakibat terjadinya kesenjangan antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* akibatnya karyawan *outsourcing* akan merasa segala pekerjaan yang mereka kerjakan tidak ada penghargaan. Selain itu ketidaktepatan waktu dalam

pembayaran kompensasi juga menjadi masalah bagi karyawan. Hal tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja mereka yang terus menurun dan ini juga merupakan alasan karyawan melakukan pelanggaran disiplin.

Selain masalah kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dari hasil wawancara yang dilakukan, terdapat fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul seperti, keadaan ruangan kerja yang tidak nyaman, sirkulasi udara di tempat kerja yang kurang baik, seperti temperatur udara tidak stabil karena minimnya jumlah ventilasi, sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi bekerja. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “ ***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibahas diatas, maka yang menjadi identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari simpang siur dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah. Dari identifikasi masalah diatas peneliti membatasi masalah tersebut pada “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan *outsourcing*”.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja fisik untuk

meningkatkan semangat kerja karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul.

3. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.