

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam kehidupan masyarakat yang selalu berkembang terdapat bermacam-macam organisasi dengan tujuan yang berbeda. Sekelompok orang membentuk suatu organisasi tertentu karena memiliki tujuan-tujuan dan motif yang tertentu pula. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan ataupun dalam aktivitas yang lain mempunyai peranan yang sangat penting karena praktek manajemen dan fungsi-fungsinya baik langsung maupun tidak langsung tidak lepas dari manusia. Manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Artinya manusia sebagai suatu faktor tenaga kerja diberi perhatian yang baik, maka dapat berkembang dengan baik semangat dalam melakukan aktivitasnya, sehingga semangat kerja akan terwujud dengan sendirinya yang pada akhirnya akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Peningkatan kepuasan tergantung pada cara pemberian kompensasi yang layak atas kerja yang dilakukan karyawan. Pada umumnya, perusahaan menyadari tentang arti pentingnya pemberian kompensasi yang layak. Akan tetapi implementasinya banyak ditemui perusahaan yang masih setengah-tengah dalam merealisasikannya. Hal

ini dapat kita jumpai pada PR.Karunia Malang, dimana perusahaan masih kurang memperhatikan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, termasuk di dalamnya berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan yang tidak menerapkan prinsip adil dan layak, yang dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun.

Dari beberapa masalah tersebut di atas jika dibiarkan terus menerus tanpa adanya pengelolaan yang efektif maka cepat atau lambat operasional perusahaan akan terhambat yang ujung-ujungnya semangat kerja karyawan akan menurun drastis, hal ini dikarenakan semangat kerja karyawan yang terabaikan sehingga mempengaruhi semangat dan gairah kerja yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen yang baik dalam melaksanakannya dan apabila hal ini tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh dalam pengelolaannya, maka semangat kerja karyawan sulit tercipta yang pada akhirnya akan berimbas pada terhambatnya tujuan perusahaan itu sendiri. Bertolak dari itulah maka sudah sewajarnya apabila manajemen perusahaan mempertimbangkan sebaik-baiknya.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Dan atas

dasar inilah penulis melakukan penelitian Skripsi dengan judul :  
**”Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PR. Karunia Malang”.**

## **B. Perumusan Masalah**

Setiap perusahaan dalam rangka usaha pencapaian tujuan tidak terlepas dari permasalahan yang dapat menghambat dan terganggunya tujuan yang telah ditetapkan. Agar semua permasalahan dapat teratasi dengan optimal, tentunya dibutuhkan solusi yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang diteliti pada PR. Karunia Malang, maka peneliti dapat merumuskannya sebagai berikut :

1. Apakah variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ?
2. Dari variabel kompensasi yang terdiri gaji, insentif, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap terciptanya semangat kerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penetapan tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan acuan bagi penulis dalam membahas dan mengevaluasi persoalan yang muncul di dalam objek penelitian. Dengan demikian, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya secara bersamaan terhadap semangat kerja karyawan bagian pabrikasi pada PR. Karunia Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PR. Karunia Malang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat pada saat perkuliahan dengan aktivitas perusahaan yang sebenarnya serta menambah wawasan tentang dunia kerja khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Bagi Perusahaan

Membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan, khususnya kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan karyawan bagian pabrikasi dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan.

## 3. bagi Peneliti Lain

Untuk memberikan tambahan informasi ilmiah khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan dan dapat pula digunakan sebagai referensi penelitian bagi peneliti yang mengkaji permasalahan yang sama.