

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang terjadi di penjuru dunia pada saat ini menyebabkan persaingan di bidang ekonomi semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan meningkatkan persaingan antar perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha untuk mencari dan menemukan terobosan-terobosan baru dengan menggunakan dengan konsep konsep yang tepat di dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu menjadi yang perusahaan yang terbaik, mendapatkan keuntungan yang maksimal dan perusahaan semakin berkembang. Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan berperan sangat penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia (karyawan) dalam perusahaan memiliki posisi yang vital, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan semangat kerja orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Kusuma dan Mashariono, 2016).

PT Samudera Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kargo atau pengiriman dan pengangkutan barang. PT Samudera Indonesia terus memastikan pengiriman kargo pelanggan yang tepat waktu dengan pengoperasian kapal dan container. Sebagai perusahaan yang beroperasi di Indonesia dengan kemitraan perusahaan pelayaran global yang terkenal, perusahaan ini terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1999

dan memiliki banyak anak perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia dan Asia.

Perusahaan PT Samudera Indonesia terus berusaha untuk melayani pelanggan di manapun industri mereka berada. Saat ini PT Samudera Indonesia telah tumbuh dan berkembang di pasar domestik dan internasional dengan kompetensi dan pengalaman panjang dalam empat lini bisnis, yaitu pengiriman, logistic dan lembaga yang salah satunya terdapat dalam kota Bandar Lampung. PT Samudera Indonesia, Tbk Cabang Lampung beralamat di Jalan KH. Ahmad Dahlan No.32 Pahoman. Dalam pelaksanaan tugas-tugas perusahaan, Samudera Indonesia Group Bandar Lampung membutuhkan karyawan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan yang profesional dalam mengaplikasikan kemampuan manajemen bisnis. Perusahaan ini tidak hanya membutuhkan karyawan yang berkualitas saja, namun juga membutuhkan karyawan yang loyalitas dan semangat karyawan untuk memajukan perusahaan.

Tabel 1.1 Data Karyawan pada PT Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung Pada Tahun 2016

Usia	SDM	Keuangan	Pemasaran	Operasional
22-35	4	5	3	5
36-45	2	2	2	2
46-55	2	2	3	2
Jumlah	8	9	8	9
Jumlah seluruh	34			

Sumber : ~~PT~~ PT Samudera Indonesia, Tbk Bandar Lampung

PT Samudera Indonesia memiliki 34 karyawan yang terdiri dari bagian bagian tertentu untuk staf karyawan SDM berjumlah 8 karyawan, staf karyawan Keuangan berjumlah 9 karyawan, staf karyawan Pemasaran berjumlah 8 karyawan, dan untuk staf karyawan Operasional berjumlah 9 karyawan. Di PT Samudera tidak memiliki staf karyawan Lapangan dikarenakan mereka sudah bekerja sama dengan Mitra tertentu untuk sebagai karyawan untuk di lapangan nya.

Karyawan sebagai motor penggerak dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Kemampuan kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang dimilikinya. Dengan demikian bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut penulis sajikan data permasalahan semangat kerja pada PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Tingkat Semangat Kerja Karyawan PT Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung Tahun 2016

No	Bulan	Masuk Kerja		Tidak Masuk Kerja		Jumlah Karyawan
		Orang	%	Orang	%	
1	Januari	30	85,72	4	11,8	34
2	Februari	33	94,28	1	2,9	34
3	Maret	29	82,86	5	14,7	34
4	April	33	97,14	1	2,9	34
5	Mei	33	100	1	2,9	34
6	Juni	30	85,72	4	11,8	34
7	Juli	25	71,42	9	26,5	34
8	Agustus	27	77,14	7	20,6	34
9	September	32	79,49	2	5,9	34
10	Oktober	33	94,28	1	2,9	34
11	Nopember	33	97,14	1	2,9	34
12	Desember	30	85,72	4	11,8	34

Sumber :  PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa setiap bulannya masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja. Alasan tidak masuk kerja tersebut adalah karena karyawan datang terlambat lebih dari 15 menit sehingga sistem absensi mendeteksi bahwa karyawan tidak masuk kerja padahal karyawan tetap masuk kerja hanya saja datang terlambat dengan berbagai alasan diantaranya yaitu bangun kesiangan dan terjadinya kemacetan lalu lintas. Dengan demikian dapat diartikan bahwa keterlambatan masuk kerja terjadi tanpa disengaja dan meskipun sudah terlambat karyawan yang bersangkutan tetap datang ke kantor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga dapat

dinyatakan bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk Bandar Lampung mempunyai semangat kerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang (2012) dan Manalu (2013), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja dan hasil penelitian yang dilakukan Aska dan Martono (2015), Danti, Hakam dan Mukzam (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa semangat kerja yang baik dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi.

Sholehatusya dan Diah (2017), menyatakan bahwa Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk Bandar Lampung sudah tidak diragukan lagi karena seleksi penerimaa karyawan sangat ketat dengan kualifikasi yang tinggi sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk Bandar Lampung mempunyai kompetensi yang baik. Kompetensi yang baik ini diduga menjadi faktor yang menyebabkan karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk Bandar Lampung mempunyai semangat kerja yang baik. Akan tetapi permasalahan terkait dengan kompetensi yang terjadi adalah perusahaan tidak melakukan pelatihan secara rutin, padahal pelatihan sangat dibutuhkan guna meningkatkan pengetahuan dan menambah wawasan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga membuat karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

Selain kompetensi yang dimiliki, faktor lainnya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan (Sarira, 2015). PT. Samudera Indonesia, Tbk Bandar Lampung telah memberikan kompensasi yang layak dan adil. Kompensasi yang diberikan tidak hanya sebatas gaji pokok, perusahaan juga

memberikan insentif dan tunjangan-tunjangan seperti asuransi. Pemberian kompensasi baik ini diduga menjadi faktor yang menyebabkan karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk Bandar Lampung mempunyai semangat kerja yang baik. Akan tetapi permasalahan terkait dengan kompensasi yang terjadi adalah insentif yang diberikan dinilai terlalu kecil jika dibandingkan dengan gaji pokok yang diterima karyawan. Berikut penulis sajikan data bonus yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Daftar Bonus

Pencapaian Target	Keterangan
Target 100 – 109 %	Bonus Rp. 100.000,-
Target 110- 124 %	Bonus Rp. 150.000,-
Target 125%	Bonus Rp. 250.000,-
Target di atas 125%	Bonus Rp. 350.000,-

Sumber : ~~PT.~~ PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang dapat mencapai target, akan tetapi besarnya kompensasi tersebut sangat kecil jika dibandingkan dengan gaji pokok yang diterima karyawan yang rata-rata karyawannya mempunyai gaji pokok lebih dari Rp. 5.000.000,00 sehingga bonus yang diberikan tidak sampai 1% dari gaji pokok.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA INDONESIA, TBK CABANG BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana hasil analisis dan pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung?

2. Bagaimana hasil analisis dan pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung?
3. Bagaimana hasil analisis dan pengaruh antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung?

1.3 Ruang lingkup

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Kompetensi, Kompensasi dan Semangat Kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Pada penelitian ini tempat penelitian dilakukan di PT. Samudera Indonesia, Tbk yang beralamatkan di Jalan Kyai H. Ahmad Dahlan No.32, Pahoman Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang merencanakan mulai bulan April 2017 sampai dengan Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Kompetensi, Kompensasi dan Semangat Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hasil analisis dan pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui hasil analisis dan pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui hasil analisis dan pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam mengambil keputusan guna meningkatkan Semangat Kerja yang berkaitan dengan Kompetensi dan Kompensasi.

1.5.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja.

1.5.3 Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori khusus yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu serta kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi kuesioner penelitian, data penelitian dan hasil olahan data.