

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat Semangat Kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat Semangat Kerja karyawan akan menurun. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan Semangat Kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Secara garis besar, manajemen adalah seni menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Dalam perjalanan mencapai sasaran tersebut, seringkali terjadi kemubaziran dan bahkan timbul gejala dehumanisasi. Belum lagi kemampuan manajemen yang buruk mengakibatkan kerugian bagi organisasi ataupun perusahaan. Berangkat dari adanya problem-problem tersebut, dalam menjalankan manajemen, seseorang juga membutuhkan ilmu yang memadai. Buku ini hadir sebagai “pemandu jalan” yang mengantarkan pembaca hingga ke gerbang ilmu itu. Dengan demikian, pembaca tidak lagi sekadar mengenal manajemen sebagai seni, tetapi juga sebagai ilmu. Hal ini mengisyaratkan bahwa manajemen selain dapat dipraktikkan, juga dapat dipelajari dan diajarkan kepada orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan. Setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai. Sumber Daya Manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Semangat Kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Semangat Kerja karyawan yang baik akan menghasilkan produksi dalam kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga Semangat Kerja karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Hairiah, H. (2021) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi

kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya semangat kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur yang merupakan salah satu Perusahaan yang melakukan penjualan sepeda motor Honda baik second maupun baru. PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur menjadi salah satu pemain utama dalam penjualan sepeda motor di provinsi lampung. PT. Simpang Coklat, Jl. Ir. Sutami No.km. 44, Sidorejo, Kec. Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur, Lampung 34385.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur

No	Bagian	Jumlah Karyawan
HEAD OFFICE		
1.	<i>Manager</i>	1
2.	<i>Supervisor</i>	2
3.	<i>HRD</i>	2
KARYAWAN OFFICE		
1.	Costumer Service	2
2.	Cheking Stock	1
3.	Marketing	7
4.	General Affair	1
5.	Keuangan	3
KARYAWAN BENGKEL		
1.	Mekanik	18
2.	Sperepart Departement	3
Total		35

Sumber : PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur, 2024

Berikut ini data karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur. PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur memiliki 5 head office dan 35 karyawan terbagi menjadi masing masing bagian. Berikut ini tabel 1.2 data

keluar masuk karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur tahun 2023.

Tabel 1.2
Data Keluar Masuk Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	68	0	7	61
Februari	61	0	5	56
Maret	56	2	4	54
April	54	0	5	49
Mei	49	1	3	47
Juni	47	0	4	43
Juli	43	1	0	44
Agustus	44	0	2	42
September	42	2	2	42
Oktober	42	0	3	39
November	39	0	2	37
Desember	37	0	2	35

Sumber : PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur, tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Data Keluar Masuk Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur Tahun 2023 didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memutuskan untuk resign sebanyak 38 orang dan karyawan yang masuk sebagai karyawan berjumlah 6 orang dengan total jumlah karyawan diakhir tahun adalah 35 karyawan. Dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk menunjukkan bahwa tingkat semangat dalam bekerja karyawan perusahaan masih kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi kepada HRD PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur terkait permasalahan Semangat Kerja karyawan yaitu dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan dalam menggunakan alat, tidak adanya keinginan melakukan lembur jika pekerjaan belum terselesaikan, tingginya tingkat turnover karyawan perusahaan dan banyak karyawan yang pulang

sebelum jam kerja berakhir, dan istirahat melebihi jam yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan.

Dalam upaya mencapai Semangat Kerja yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Semangat Kerja karyawan produksi. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan Semangat Kerja karyawan yaitu budaya organisasi dan bonus.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu perusahaan, dan di jadikan sebagai tuntuna perusahaan sehingga mampu membedakan dengan perusahaan lain. Menurut Manik, S. (2019) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. definisi budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Kinerja karyawan akan sangat baik jika penerapan budaya organisasi dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan tempat karyawan bekerja, dengan begitu tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan kerja sama karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penerapan kecerdasan emosional dan

budaya organisasi didalam suatu perusahaan sangat penting agar tercapainya kinerja karyawan yang baik.

PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur memiliki budaya organisasi yang diletakan hampir diseluruh sudut area kerja yaitu “Teamwork, Integrity, Growth, Excellence, Efficiencie Dan Relationship Building”. Nilai Perusahaan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur fokus pada penjualan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur.

Budaya Organisasi yang terjadi pada perusahaan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur masih kurang baik, dimana karyawan belum dapat menerapkan dengan baik. Kurangnya kerja sama sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan team, kurangnya tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas dan berdampak kepada penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu yang menandakan bahwa lemahnya penerapan Excellence Work, dan juga hasil pekerjaan yang kurang baik terlihat dari laporan kerja harian karyawan yang sering terjadi masalah dalam penulisannya menandakan bahwa lemahnya penerapan Efficiencie. Jika budaya organisasi yang ada di perusahaan tidak di jalankan dengan baik maka akan berdampak kepada rendahnya penilaian kinerja karyawan dikarnakan lemahnya penerapan Budaya Organisasi yang ada di perusahaan tidak di jalankan dengan aturan yang ada.

Faktor lain yaitu Bonus, Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang. Menurut Jessica (2023) bonus adalah Bonus yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Pemberian bonus merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya bonus yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan bonus yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat sehingga Semangat Kerja kurang maksimal. Devita (2019) menyatakan bahwa bonus adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada pencapaian individual. Berikut ini table 1.3 Skema Bonus Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur

Tabel 1.3
Skema Bonus Karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur
Tahun 2023

Keterangan	Kategori Pembayaran	Nominal Bonus
Penjualan Per 1 Unit Motor	Cash	150,000
	Kredit	250,000

Sumber: PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 skema bonus karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur, menjelaskan bahwa skema bonus yang diberikan kepada karyawan dinilai masih kecil sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan serta, sedangkan tuntutan pekerjaan untuk mencapai target akan bertambah pada setiap tahunnya dan pemberian bonus dirasakan kurang efektif untuk meningkatkan Semangat Kerja karyawan, karena besaran nilai bonus karyawan yang melebihi target tidak jauh berbeda dengan karyawan yang mencapai target sesuai yang dengan yang ditentukan sulitnya promosi jabatan sehingga karyawan tidak bersemangat mengejar target. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem bonus dan skema bonus karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur

belum mampu mendorong semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada penurunan Semangat Kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Semangat Kerja dengan menguji dengan variabel Budaya Organisasi dan bonus melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BONUS TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. HONDA AHASS MEGA JAYA LAMPUNG TIMUR”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur?
2. Apakah bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adala karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur Produksi sebanyak 35 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi, bonus dan Semangat Kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Simpang Coklat, Jl. Ir. Sutami No.km. 44, Sidorejo, Kec. Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur, Lampung 34385.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai Juli 2024

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Budaya Organisasi, bonus dan Semangat Kerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Honda Ahass Mega Jaya Lampung Timur

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran untuk menyelidiki keadaan dari, alasan untuk, dan konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus. Penelitian tersebut dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusanBudaya

Organisasi dan bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Honda Ahas Mega Jaya Lampung Timur.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan bonus terhadap Semangat Kerja karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Budaya Organisasi, bonus dan Semangat Kerja

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Budaya Organisasi dan bonus terhadap Semangat Kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**