

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktifitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Dimana dari keempat faktor tersebut tidak bisa berdiri sendiri melainkan harus saling terhubung satu sama lainnya untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dalam setiap perusahaan ketika melaksanakan tugasnya, baik perusahaan tersebut bergerak dibidang industri, jasa maupun perdagangan akan berusaha bersama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama sebelumnya. Untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan bukan hanya bergantung dari teknologi yang canggih dan sarana prasarana yang memadai tetapi keberhasilan tersebut tergantung pada produktifitas karyawannya.

Peneliti memilih PT Bekaert sebagai tempat penelitian karena masih sedikit yang melakukan penelitian di PT Bekaert dan juga PT Bekaert memiliki SDM yang sangat banyak. PT Bekaert Indonesia adalah salah satu

perusahaan asal Belgia yang memproduksi kawat baja dan teknologi pelapisan (*coating*) di Karawang, Jawa Barat. Saat ini PT Bekaert menjadi perusahaan global yang mempekerjakan hampir 30 ribu karyawan dengan pendapatan per tahun sekitar 4,4 miliar euro. PT Bekaert Indonesia telah lima kali melakukan perluasan pabrik, dengan total nilai investasi US\$ 200 juta. PT Bekaert Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang telah berdiri sejak 1997. Perusahaan ini memiliki alamat di Jl Surya utama kav I- 14, Kota industri Surya Cipta, Kabupaten Karawang 41361, Jawa Barat, Indonesia. Produk yang dihasilkan adalah steelcod, wire dan advanced material. Perusahaan terdiri dari beberapa bagian yaitu Finance & Administration, Maintenance, Purchasing, Marketing, Sawing Wire Department, Galvanized Wire Department, TQM &Tech, Human Resource, Production Supply Chain.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Bekaert mengatakan bahwa kebanyakan karyawan mengalami penurunan semangat kerja saat kompensasi karyawan dipotong pajak perusahaan dalam jumlah besar, sehingga dari masalah tersebut tidak sedikit karyawan bagian produksi PT Bekaert mengalami penurunan kinerjanya sehingga merugikan perusahaan. Hal tersebut juga di perkuat oleh HRD dari PT Bekaert dari hasil wawancara yang sudah dilakukan HRD mengatakan bahwa sekarang karyawan dibagian produksi mengalami penurunan kinerjanya dibuktikan dari menurunnya target produksi setiap harinya. Baik tidaknya kinerja karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, sumber daya, kerja sama, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2011), yaitu : Efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab dan semangat kerja, disiplin dan inisiatif. Dan menurut Siagian dalam Dhina (2010) bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji dan kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja.

Pada dasarnya setiap karyawan harus memiliki semangat kerja karena semangat kerja dibutuhkan oleh karyawan disuatu perusahaan, terutama faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena menyangkut dengan kinerja karyawan. Dengan semangat kerja maka mendorong karyawan untuk semakin giat melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan lebih baik sehingga meningkatkan budaya organisasi sebuah perusahaan dan membantu mencapai tujuan budaya organisasi.

Hal ini sependapat dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kerkreativitas dalam pekerjaannya. Aspek dari semangat kerja menurut Maier (2007), adalah kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat kerja. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana

kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010)

Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat (Flippo, 1994). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurun.

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Menurut Handoko (2003) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Fitria (2004) dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil temuan penelitian ini kesimpulan bahwa variabel bebas (kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Semangat Kerja karyawan).

Selain faktor kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja menurut Hasibuan (2003) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kerkreativitas dalam pekerjaannya, faktor kontrak psikologis juga mempengaruhi. Kontrak psikologis yaitu suatu kumpulan harapan-harapan tidak tertulis yang ada dalam diri setiap individu dalam suatu organisasi ( tanpa memandang hirarki jabatan) yang selalu ada sepanjang individu tersebut ada dalam organisasi. Menurut Amstrong dan Wood (2005) kontrak psikologis sebagai kontrak informal tidak tertulis yang terdiri dari ekspetasi karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian Dinnar (2013) yang menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kontrak Psikologis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Bekaert di Karawang”.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada Pengaruh Kompensasi Dan Kontrak Psikologis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Bekaert di Karawang.

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan dari perumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Kontrak Psikologis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Bekaert di Karawang

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, memberikan wawasan dan berbagai ilmu pengetahuan tepatnya ilmu psikologi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Kepada Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja tersebut seperti memberikan kontribusi kepada para karyawan, menaikkan kompensasi karyawan dan memberikan subsidi kepada karyawan.

b. Kepada Karyawan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan menambah wawasan pada karyawan agar meningkatkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

