

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dinilai berhasil merupakan organisasi yang secara efektif dan efisien dalam mengkombinasikan semua sumber dayanya untuk penerapan strategi yang tepat. Sumber daya manusia merupakan pusat bagi setiap strategi untuk semua penggunaan sumberdaya. Arti penting dari upaya – upaya peningkatan sumber daya manusia bersumber dari kenyataan bahwa manusia merupakan element yang selalu ada dalam setiap organisasi. SDM membuat aset yang berbeda berfungsi (Sudarmanto, 2016: 7).

Perwakilan adalah sumber daya utama yang mempengaruhi berjalannya asosiasi kerja dalam domain aset manusia eksekutif. Dalam istilah yang berbeda, pencapaian suatu serikat kerja sangat bergantung pada latihan dan hasil kerja perwakilan dalam melakukan kewajiban dan komitmen yang dibebankan dan diubah menjadi kewajiban mereka. Pelaksanaan kewajiban dan komitmen pekerja dalam melaksanakan kewajibannya erat kaitannya dengan pameran perwakilan yang bersangkutan. Dalam kata lain presentasi perwakilan adalah karakter dan konsekuensi sebuah pekerjaan yang representatif dalam melakukan kegiatan yang menjadi tugasnya sesuai dengan instrumen kerja untuk

mencapai tujuan serikat (Robbins, 2017:176; Murphy, dalam Sudarmanto, 2016:8).

Dalam lingkungan kerja yang ideal kinerja pegawai dapat berfungsi dengan baik dan tanpa hambatan apabila pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, yang dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja yang besar. Bahkan jika parameter produksi lainnya terpenuhi secara maksimal, organisasi kerja tidak akan berjalan mulus tanpa dukungan moral staf yang tinggi (Robbins dan Coulter, 2016:121).

PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) adalah lembaga keuangan di bidang perbankan yang dikendalikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Visi perusahaan adalah "Menjadi Bank yang Profesional, Terdepan, dan Terpercaya". Untuk mewujudkan tujuannya, PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) mengemban misi sebagai berikut: (1) mendukung program pemerintah di bidang administrasian rakyat; (2) memproduksi hasil utama untuk memuaskan pelanggan; (3) memelihara dan mengembangkan kepercayaan publik; (4) mencapai pertumbuhan tinggi dengan kekuatan dan kompetensi diri; (5) memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada pelanggan, pemegang saham, karyawan, dan masyarakat pada umumnya; dan (6) meniru program pemerintah di bidang ekonomi, keuangan, dan sosial.

Layanan yang diberikan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) berupa layanan simpanan, pinjaman, dan PPOB (Payment Point Online Bank/loket pembayaran online). Produk simpanannya berupa antara lain:

- 1) Tamades Harapan;
- 2) Deposito Berjangka;
- 3) Tamades Plus;
- 4) Tamades Umum; dan
- 5) Tamades Pelajar.

Produk pinjamannya berupa:

- 1) Kredit tanpa angsuran;
- 2) Kredit pegawai/personal lain;
- 3) Kredit perangkat desa;
- 4) Kredit umum/modal kerja.

Selanjutnya layanan PPOB (*Payment Point Online Bank/loket pembayaran online*) berupa layanan kepada masyarakat untuk melakukan berbagai pembayaran melalui PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) seperti pembayaran listrik, air (PDAM), pembayaran angsuran motor, dan sebagainya. Dalam melakukan kegiatan pelayanannya kepada masyarakat, perusahaan ini didukung oleh 250 karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan menggunakan kuesioner tertutup 4 skala favorable tanggal 4-5 Januari 2021 terhadap 10 karyawan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda), dapat diketahui masih banyak karyawan yang

beberapa indikator semangat kerjanya rendah (memilih pilihan jawaban “tidak setuju” atau “sangat tidak setuju”), khususnya pada indikator: pengembangan dan kemajuan (60%), intrinsik pekerjaan (50%), kepuasan dengan penentuan dan standar pekerjaan (40%); serta kepuasan terhadap atasan (40%).

Ada beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi tinggi rendahnya seorang delegasi. Indrawijaya (2017: 102-103) mengutip perkataan Lateiner bahwa moral dari karyawan dipengaruhi oleh dua hal: budaya organisasi perusahaan serta lingkungan kerja. Kompensasi mempunyai dampak yang cukup besar kepada moral karyawan, menurut Moekijat (2017: 65). memadai dan beban kerja yang dianggap wajar oleh karyawan. Selanjutnya menurut Widjaja (2017: 73), gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di kantor mempengaruhi secara signifikan kepada semangat kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, gaji, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Reward (kompensasi) adalah sistem balas jasa (pemberian imbalan) yang digunakan oleh organisasi buruh sebagai jenis pembayaran (hadiah) moneter (uang) dan non-moneter (hadiah) untuk pekerjaan moneter, tergantung pada kinerja pegawai (Wibowo, 2017: 17).

Imbalan dapat mempengaruhi hal baik terhadap semangat kerja pegawai. Dengan asumsi perwakilan atas bayaran yang mereka dapatkan

wajar dan pantas untuk mereka, itu akan memperluas tekad mereka. Hasil survei pendahuluan menunjukkan masih banyak karyawan yang percaya bahwa kompensasi mereka kurang dari harapan mereka, misalnya, pada indikator tunjangan ekonomi 60% karyawan memandang tidak sesuai dengan keinginannya, kemudian pada indikator peluang untuk berkembang 50% karyawan pegawai menilai bahwa perusahaan terhadap karir kerja kurang memberikan kesempatan untuk berkembang, begitu pula para pegawai juga menilai bahwa pada indikator pelatihan kerja 40% karena hal tersebut kurang memadai. Situasi ini berpengaruh pada semangat kerja para pegawai, sesuai yang telah dikemukakan oleh Noviyanti (2015); Sumampouw, dkk. (2015), Sembiring (2019), Suryantoro dkk. (2018), serta Widagdo dkk. (2018) "kompensasi memiliki efek yang sangat menguntungkan pada moral staf," menurut penelitian tersebut.

Motivasi merupakan penggerak yang telah menjadi aktif atau keadaan yang didapati secara baru atau dicipta, sehingga membangkitkan atau memperbesar motivasi pada seseorang (Sardirman, dalam Riduwan, 2016: 200). Motivasi dimungkinkan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Dengan asumsi perwakilan mempunyai inspirasi kerja yang tinggi, itu jelas akan mempengaruhi perluasan semangat mereka. Hasil survei pendahuluan menunjukkan masih banyak karyawan yang beberapa indikator motivasi kerjanya rendah, khususnya pada indikator prestasi kerja (30%) dan perluasan (30%). Situasi seperti

demikian dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, seperti yang telah dipaparkan selain oleh Noviyanti (2015), juga Syamsudin dan Bachtiar (2018), Sumampouw, dkk. (2015), Suryantoro dkk. (2018), dan Widagdo dkk. (2018) "motivasi memiliki efek yang sangat menguntungkan pada moral karyawan," menurut penelitian tersebut.

“Segala sesuatu atau situasi di sekitar tempat kerja karyawan yang berhubungan dengan kenyamanan pekerjaannya” didefinisikan sebagai lingkungan kerja". (Sedarmayanti, 2016: 4). Tempat kerja layak untuk mempengaruhi jaminan perwakilan, karena memanfaatkan tempat kerja yang layak dan nyaman akan meningkatkan semangat pekerja. dengan asumsi perwakilan merasakan tempat kerja yang hebat yang menjunjung tinggi hasil. tugasnya secara cepat dan akurat maka dirinya akan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan semangat kerja yang tinggi, sebaliknya apabila dirinya merasa lingkungan kerjanya tidak nyaman maka semangat kerjanya sebagai rendah. Hasil survei pendahuluan menunjukkan mayoritas karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerjanya sudah cukup baik, namun untuk indikator kelengkapan sarana prasarana kerja masih terdapat 40% karyawan yang menyatakan kurang lengkap. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh buruk pada semangat kerja pegawai, sesuai yang telah dituliskan oleh Bakhtiar (2017), Noviyanti (2015), Panca Dharma Pasaribu (2017), Annisa (2015), Syamsudin dan Bachtiar (2018), Safrina dan Lestari

(2019), Erwansyah dan Ferlierwan (2017) semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku serta taktik yang disukai dan seringkali dilaksanakan oleh ketua pimpinan, dengan memadukan aspirasi sebuah komunitas atau organisasi menggunakan maksud pada masing-masing pegawai untuk memenuhi visi dan misi atas kesepakatan bersama (House dkk, dalam Sudarmanto, 2016: 89). Energi atau aksi dari seorang pemimpin sangat berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Jika para pegawai jika dia percaya bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di perusahaan membuatnya merasa nyaman di tempat kerja, maka semangat dalam bekerja pun akan semakin meningkat. Kesimpulan dari survei sebelumnya membuktikan bahwa mayoritas pegawai nyaman dengan gaya kepemimpinan di kantornya, namun masih terdapat beberapa karyawan yang memandang kurang baik terhadap masalah gaya kepemimpinan di kantornya, khususnya pada indikator mengambil resiko 60% karyawan menyatakan bahwa pimpinan kurang berani mengambil resiko demi tercapainya keuntungan perusahaan yang lebih besar (misalnya kurang berani memberikan bonus kepada calon nasabah potensial). Gaya kepemimpinan dimungkinkan dapat mensugesti semangat kerja karyawan, seperti temuan yang akan terjadi penelitian Noviyanti (2015), Priatna dan Ferdiansyah (2015), Tarlis (2017), serta Alfahmi (2016) bahwa semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Istilah "budaya organisasi" mengacu pada seperangkat sikap, nilai, adat sikap, serta asa beserta yang menjadi dasar (identitas) kerja suatu organisasi kerja yang ada dalam sebuah perusahaan (Sudarmanto, 2016: 165-166). Budaya organisasi dimungkinkan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa bahwa budaya organisasi di kantornya baik misalnya karyawan diberi kesempatan seluas-luasnya untuk menyampaikan pendapat guna kemajuan kantor, serta antar karyawan saling tolong-menolong, maka akan terciptanya kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan semangat kerjanya. Hasil survei pendahuluan menunjukkan mayoritas karyawan menyatakan bahwa budaya organisasi di kantor sudah cukup baik, namun untuk indikator pembagian kerja (job description) 40% karyawan menyatakan tidak baik (tidak setuju/sangat tidak setuju) karena banyak tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kompetensinya. Budaya organisasi dimungkinkan mensugesti semangat kerja karyawan, mirip temuan yang akan terjadi penelitian Manik serta Megawati (2019), Jauhari (2015), dan Sembiring (2019) bahwa budaya bisnis mempengaruhi moral karyawan dengan cara yang baik. Berbagai kondisi empiris tersebut di atas mendorong penulis untuk mengkaji PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) 2021 tentang pengaruh gaji, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi kepada semangat kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Sesuai uraian latar belakang rumusan masalah tersebut di atas, mampu dirumuskan masalahnya menjadi berikut:

1. Apakah kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinannya berpengaruh positif pada semangat kerja para karyawan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) 2021?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi secara positif kepada semangat kerja karyawan?
3. Apakah motivasi mempengaruhi secara positif kepada semangat kerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi secara positif kepada semangat kerja karyawan?
5. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif kepada semangat kerja karyawan?
6. Apakah semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang positif?

C. Batasan Masalah

Untuk meminimalisir permasalahan penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh gaji atau kompensasi, motivasi, budaya pada organisasi, lingkungan kerja, serta gaya seorang pemimpin kerja yang mempengaruhi etos kerja para pegawai agar tidak membawa pengaruh buruk dalam bekerja. Semangat kerja didorong oleh pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan budaya perusahaan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) yang akan dianalisis secara kuantitatif inferensial menggunakan analisis statistika

dengan bantuan program statistik. Pengumpulan data variabel kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, serta semangat kerja hanya menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala *Likert*.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini, sebagaimana disebutkan dalam rumusan masalah:

- a. Mengetahui dampak kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, serta pada semangat kerja pegawai PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) 2021. Mengetahui imbas kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi kepada semangat kerja karyawan.
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja kepada semangat kerja karyawan.
- d. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.
- e. Mengetahui imbas budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian banyak manfaat yang diperlukan penelitian ini, meliputi:

a. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dihadapkan berasal penelitian ini adalah akibat penelitiannya dibutuhkan bisa dipergunakan menjadi bahan masukan bagi manajemen sumber daya manusia pada PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) untuk menentukan kebijakan dalam pengambilan keputusan yang tepat untuk memajukan semangat kerja pegawai, lalu menimbulkan dampak di peningkatan kinerja serta produktivitas kerjanya.

b. Manfaat Teoritis

Berikut ini adalah manfaat teoritis yang diperlukan yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

- 1) Sebagai hasil dari penelitian ini, sangat penting untuk mengasah kemampuan analisis seseorang di masa depan.
- 2) Temuan penelitian ini dirancang untuk memberi pembaca informasi dasar tentang dampak gaji, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan.
- 3) Penelitian ini mampu dimanfaatkan sebagai titik tolak untuk pengamatan lebih lanjut.