

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan atau pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan keinginan dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya. Semangat kerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting demi tercapainya tujuan sebuah organisasi. Manajemen dapat meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan bawahan, dan jika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, maka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi atau dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, dengan tujuan untuk membangkitkan semangat kerja keras dengan menawarkan semua bakat dan keterampilan yang dibutuhkan untuk membentuk suatu organisasi, merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam upaya menghasilkan motivasi di tempat kerja. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan telah meningkat karena perkembangan teknologi yang cepat. Karyawan yang ditempatkan diharapkan untuk melakukan lebih produktif dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Tabrakan atau

ketegangan pada dirinya karena beban kerja yang berlebihan dapat membuat pekerja stres. Penelitian terdahulu yang dilakukan Yolanda (2017) ditemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Di era modern sekarang ini, ditandai dengan perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat menyebabkan tingginya tingkat persaingan dalam dunia usaha. Setiap perusahaan harus mampu memfasilitasi para karyawannya agar mereka semangat bekerja. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan membawa pengaruh baik terhadap perusahaan kedepannya. Karena tidak selamanya perusahaan yang mempunyai nama baik akan terus baik, tetapi hal ini juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Demi keberlanjutan sistem kinerja karyawan yang lebih baik perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik pula.

Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. Semua orang pasti menginginkan tempat usaha yang layak dan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Tetapi dalam praktiknya banyak orang yang hanya berfikir yang penting mereka bekerja dan mendapat pekerjaan dengan kompensasi rendah daripada mereka menjadi pengangguran. Hal ini tentu menjadi masalah besar, karena pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kerja keras para karyawan. Pemberian kompensasi juga disesuaikan seberapa lama para karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja di suatu perusahaan maka mereka akan berfikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperoleh. Artinya dari waktu ke waktu keinginan karyawan untuk menambah kompensasi yang diperoleh akan terus meningkat. Tetapi hal ini kadang tidak dapat direalisasikan mengingat tidak semua

perusahaan laba yang diperoleh setiap tahun meningkat. Hal ini, tentu akan membuat para karyawan lebih memilih untuk mencari perusahaan lain yang kompensasinya lebih tinggi. Dan jika ada karyawan yang bertahan di perusahaan tersebut tentu kinerjanya akan menurun sebab mereka berfikir kinerja mereka tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan (Diastuti, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan Syafriani & Maulida (2017) penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

PT. Bank Nagari, merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor jasa perbankan yang merupakan sebuah perbankan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang berdiri sejak tahun 1962. Bank Nagari merupakan nama lain dari Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, memiliki tujuan untuk mendorong dan membantu pertumbuhan perekonomian disegala bidang serta berbagai sumber pendapat daerah untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Berkembangnya zaman dan ketatnya persaingan dalam dunia perbankan, Bank Nagari pun ikut melakukan perbenahan di berbagai aspek demi meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu aspek yang menjadi fokus perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang menjadi kunci utama operasional perusahaan.

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Koto Baru Tahun 2021

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan		
		Alpha	Izin	Sakit
Januari	44	4	-	4
Februari	44	3	4	2
Maret	44	3	5	6
April	44	5	-	5
Mei	44	2	3	3
Juni	44	3	7	4
Juli	44	3	4	4
Agustus	44	4	1	3
September	44	4	5	6
Oktober	44	3	5	2

November	44	6	8	4
Desember	44	4	6	-

Sumber : Bank Nagari Cabang Koto Baru

Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Koto Baru Tahun 2022

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan		
		Alpha	Izin	Sakit
Januari	46	2	4	9
Februari	46	-	3	11
Maret	46	3	7	7
April	46	5	5	5
Mei	46	1	4	5
Juni	46	3	5	8
Juli	46	3	4	10
Agustus	46	-	6	9
September	46	4	7	12
Oktober	46	3	5	5
November	46	-	4	8
Desember	46	4	6	7

Sumber : Bank Nagari Cabang Koto Baru

Dilihat dari tingkat absensi, salah satunya dapat dikatakan karyawan Bank Nagari Cabang Koto Baru kurang bersemangat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja adalah dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja (Aksa et al., 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afriliansyah (2022), Bakhtiar (2017) dan Adrizal (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Tidak semua pegawai di Bank tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Di sisi lain, para pegawai tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang besar. Fakta yang dirasakan para pegawai tersebut cukup berpengaruh kepada kedisiplinan pegawai, bahkan berdampak pula pada menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Menyikapi fenomena yang timbul dalam kantor Bank Nagari tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ **Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Koto Baru**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru?
4. Apakah penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menilai penempatan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja di Bank Nagari Cabang Koto Baru.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka peneliti membatasi penelitian dan difokuskan pada :

1. Peneliti hanya akan membahas mengenai variabel pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.
2. Studi kasus dilaksanakan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang uraian-uraian secara teoritis mengenai pembahasan yang diangkat pada penelitian ini, seperti pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Koto Baru.

BAB III. METODE PENELITIAN

Terdiri dari desain penelitian yang mencakup semua struktur penelitian, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum lokasi atau objek penelitian, karakteristik responden, dan analisis data berisi hasil analisis untuk menjawab masalah penelitian yang diajukan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdiri tentang pernyataan singkat dan akurat yang disajikan dari hasil pembahasan. Kesimpulan dan saran yang baik menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian yang telah disusun.