

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana et al., 2012:3). Adanya sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas, akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran. Menurut Siagian (2018:3), sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam organisasi, sehingga perlu diakui dan diterima oleh manajemen. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawannya tersebut agar dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor karyawan yang menjadi tolok ukur bagi kemajuan dalam mencapai perkembangan dan kemajuan perusahaan (Anjarwati & Wajdi, 2021). Krisetya (2013:22) menjelaskan bahwa upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan telah menjadi persoalan utama, karena semangat kerja merupakan masalah yang cukup kompleks dalam lingkup manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja merupakan kemauan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk meningkatkan hasil kerja dan lebih baik. Menurut Haryadi (2015:4) mengartikan semangat kerja sebagai sebuah sikap individual atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama dalam mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat mencapai tingkat semangat kerja yang lebih baik untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Semangat kerja karyawan menggambarkan suatu keadaan yang timbul dari dalam seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan kegiatan dalam suasana senang sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat, dan bertanggung jawab terhadap perusahaan tersebut (Paramata et al., 2021:25).

Pangabea (2014:50) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan di antaranya stres kerja, dan upah kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah stres kerja. Stres merupakan respon tubuh individu yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dapat memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres dapat muncul apabila seseorang dibebankan dengan tugas berat yang di mana orang tersebut tidak dapat mengatasi atau menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan, Maka tubuh tidak akan merespon dengan tidak mempunyai terhadap tugas tersebut yang dapat menimbulkan stres (Maharani dan Budianto, 2019). Menurut Widyastuti (2015), stres kerja adalah suatu kondisi di mana adanya faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja lainnya sehingga dapat mengganggu keseimbangan fisiologi dan psikologi dari pekerja. Stres kerja dapat timbul dari beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap manajemen yang tidak adil atau tidak pantas, dan upah yang rendah. Stres kerja dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan perusahaan. (Permatasari dan Prasetyo, 2018 : 89) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan sehingga individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaannya beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres

Stres merupakan respon tubuh individu yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan dan beban atasannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi semangat bekerja karena beban kerja yang terlalu berat akan menimbulkan stres kerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Untuk meningkatkan semangat kerja kepada para karyawan, perusahaan perlu memberikan upah atau kompensasi untuk mendorong semangat kerja karyawannya. Faktor upah memegang peranan penting dalam memengaruhi semangat kerja karyawan karena upah sangat bermanfaat bagi karyawan agar meningkatkan semangat kerja dan totalitas karyawan terhadap pekerjaannya (Indrasari 2018:1). Menurut Rivai (2017:158) mengungkapkan upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas jasa – jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Karena pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidup dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan. Upah dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2017:4) menyatakan bahwasannya semakin tinggi tingkat upah yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik semangat kerja para karyawan perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2013) yang menyatakan upah berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

PT Wira Surya Mandiri (WSM) merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang manufakturing. Produk yang dihasilkan adalah seperti kabel telekomunikasi. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan bahwa semangat kerja karyawan menurun 1 tahun yang lalu, karena tidak konsisten, sikap karyawan menunjukkan perilaku rendahnya dalam bekerja yaitu karyawan datang terlambat. Berikut rekapitulasi absensi karyawan PT Wira Surya Mandiri.

Tabel 1. 1
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Wira Surya Mandiri Periode Januari 2023 - Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Efektif Kerja (Hari)	Sakit karyawan	Izin karyawan	Alpa karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat (Absensi) (%)	
1	Januari	60	21	10	5	15	30	2,38	
2	Februari	60	20	17	7	5	29	2,41	
3	Maret	60	21	9	10	6	25	2,02	
4	April	60	14	8	15	20	43	5,11	
5	Mei	60	21	15	4	20	39	3,09	
6	Juni	60	17	10	18	3	31	3,03	
7	Juli	60	20	7	13	6	26	2,16	
8	Agustus	60	22	5	12	5	25	1,89	
9	September	60	20	6	9	12	27	2,25	
10	Oktober	60	22	8	6	10	24	1,81	
11	November	60	22	4	12	6	22	1,66	
12	Desember	60	19	5	8	6	19	1,66	
	Jumlah Rata-rata								4,01

Sumber data : HRD PT Wira Surya Mandiri 2023

Berdasarkan tabel 1.1 data tersebut merupakan bentuk nyata tidak konsistennya karyawan PT WSM untuk menjaga data rekapitulasi absensi dalam bekerja. Data kehadiran tingkat absen tertinggi pada tahun 2023 menunjukkan bahwa untuk karyawan-karyawati adalah 5,11%. Sedangkan angka rata-rata absen pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2023 yaitu 4,01%. Sementara standar perusahaan untuk tingkat absensi karyawan adalah 2% maka perlu diperhatikan sebab telah melebihi batas kewajaran. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi yang tinggi menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Data yang ada pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat sakit, izin, dan alpa merupakan indikasi pelanggaran disiplin terhadap kepatuhan jam kerja. Faktanya, setiap karyawan memiliki tujuan pekerjaan yang perlu dicapai. Ketidakhadiran tanpa alasan (alpa), izin, dan sakit adalah contoh tidakdisiplinan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Rozalia et al., (2015:6), menyatakan bahwa jika kehadiran

karyawan di bawah standar maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Hukuman yang diberikan dari pihak perusahaan kepada karyawan berupa surat peringatan (SP). Surat peringatan kerja karyawan dibuat agar dapat memberikan efek jera pada karyawan agar dirinya tidak melakukan bentuk pelanggaran yang sama kedepannya.

Semangat kerja merupakan hal penting yang perlu dijalani oleh setiap karyawan di instansi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karier, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif (Manihuruk, 2020:1). Adapun ciri-ciri dari turunnya semangat kerja yaitu, tingkat absensi yang rendah, dan berkurangnya kegelisahan (Nitisemito 2013:195). Berikut adalah data pra-survei semangat kerja :

Tabel 1. 2
Hasil Pra-survey Semangat Kerja

No	Pertanyaan	Responden	Presentase Ya	Presentase Tidak
1	Saya merasa tingkat absensi saya kurang baik	10	70%	30%
2	Saya merasa produktivitas saya dalam bekerja menurun	10	70%	30%

Sumber: Data Pra-survey, 2023

Berdasarkan hasil pra-survei semangat kerja, bahwa untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada karyawan. Perusahaan memberikan upah, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Karena upah merupakan alat yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Jika tidak memberikan upah yang adil sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka hal ini menyebabkan banyak karyawan menjadi tidak semangat kerja dalam bekerja di perusahaan tersebut (Triadityo, 2012:16).

Tabel 1. 3
Data Rincian Upah Karyawan Tahun 2023

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Take Home Pay
1	HRD	3	Rp4.800.000
2	Keuangan	2	Rp3.500.000
3	Marketing	20	Rp2.500.000
4	Operator produksi	30	Rp3.500.000
5	Administrasi	5	Rp3.000.000

Sumber: Data PT Wira Surya Mandiri 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa PT Wira Surya Mandiri masih belum memenuhi besaran minimum upah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) di wilayah tersebut. Penetapan UMK (Upah Minimum Kota) tahun 2023 mendasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan, di mana formula perhitungan dan datanya sudah baku. UMK Kabupaten Bekasi Tahun 2023 Rp. 5.343.430,-

Pemberian upah kepada karyawan hendaknya berdasarkan atas jasa asas keadilan yang artinya adil bagi karyawan atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (Husnan, 2016: 61). Pengertian upah dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (30) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang -undangan. Kondisi karyawan PT WSM menunjukkan adanya masalah berkaitan dengan upah kerja. Terjadinya tingkat semangat kerja yang menurun, karena karyawan belum memenuhi kebutuhannya. Berikut adalah data pra-survei variabel upah :

Tabel 1. 4
Hasil Pra-survei Upah

No	Pernyataan	Responden	Presntase	
			Ya	Tidak
1	Saya merasa ada yang kurang dalam jaminan pemberian upah	10	70%	30%
2	Saya akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan insentif sehingga kebutuhan terpenuhi	10	70%	30%

Sumber: Data Pra-survey, 2023

Berdasarkan tabel di atas mengenai prasurvei upah, bahwa 70% karyawan ingin mendapatkan upah yang terpenuhi dan 30% karyawan puas dengan upah yang diberikan Perusahaan. Dalam upaya yang dilakukan Perusahaan untuk dapat menarik, memelihara dan mempertahankan karyawan yaitu perusahaan perlu memperhatikan upah yang diharapkan pada karyawan. Dengan adanya upah, hubungan antara karyawan dengan perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan

Selain upah, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah stres kerja karena sangat berkaitan dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Penelitian Akbar (2018) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan, menjadi penyebab terjadinya stres kerja yang menimbulkan keinginan untuk melakukan semangat kerja. Menurut Lantara dan Nusran (2019:72) stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Tabel 1. 5
Data Pra-survei Stres Kerja

No.	Pernyataan	Responden	Persentase Ya	Persentase Tidak
1	Saya merasa beban kerja yang diberikan atasan terlalu berat	10	70%	30%
2	Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja	10	70%	30%

Sumber : Hasil olah data Pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survei yang telah dilakukan kepada karyawan dapat disimpulkan bahwa beban kerja, yang pertama terdapat karyawan yang belum semangat dengan pekerjaannya saat ini dengan jumlah 70% karyawan dan 30% semangat dengan pekerjaannya. Ini dapat disebabkan oleh stres kerja yang berlebih. selanjutnya dapat dilihat dari hasil pengelolaan data pra-survey tabel tersebut bahwa 70% belum puas dengan beban kerja yang a dan 30% karyawan merasa puas dengan beban pekerjaan yang diterima. Oleh sebab itu, karyawan sulit berkonsentrasi dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan yang melebihi kapasitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul

“Pengaruh Upah dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Wira Surya Mandiri”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan yang telah dijelaskan, terdapat rumusan masalah yang diambil sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap semangat kerja karyawan PT WSM?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT WSM?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap semangat kerja karyawan PT.WSM.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.WSM.

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah yang berhubungan antara judul proposal skripsi dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan untuk perusahaan agar mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan melalui perbaikan upah dan stres kerja.

3. Manfaat bagi karyawan lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh upah dan stres kerja karyawan di dunia kerja secara nyata.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Ruang lingkup masalah guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup masalah penelitian sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh upah dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT WSM.
2. Untuk analisis data penelitian difokuskan pada seluruh pegawai di PT WSM.

1.5 Sistematika Pelaporan

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan ke dalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 (Lima) bab dan sub bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan upah kerja, stres kerja dan semangat kerja, tinjauan hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Upah kerja meliputi definisi upah kerja, faktor-faktor yang memengaruhi upah kerja, indikator upah kerja, pengaruh upah kerja, serta hubungan upah kerja terhadap semangat kerja. Stres kerja meliputi definisi stres kerja, faktor yang memengaruhi stres kerja, indikator stres kerja, dan hubungan stres kerja terhadap semangat kerja. Semangat kerja meliputi definisi semangat kerja, faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja, indikator semangat kerja, cara menurunkan semangat kerja karyawan. penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel upah kerja, variabel stres kerja, variabel semangat kerja, metode analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis klasik terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis terdiri dari: uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (r).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel upah kerja, deskripsi data variabel stres kerja, deskripsi data variabel semangat kerja, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan pada PT Wira Surya Mandiri.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi organisasi