

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersemangat dalam berprestasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya seseorang yang dapat bersemangat bekerja akan berprestasi dengan baik dan tentu akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, sebaliknya seseorang yang tidak bersemangat untuk berprestasi menjadi salah satu pemicu kemunduran perusahaannya. Dengan pentingnya semangat kerja bagi perusahaan, sudah menjadi suatu keharusan bagi pihak manajemen perusahaan untuk selalu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhinya. PT Asuransi Buana Independent adalah perusahaan asuransi umum yang telah mendapatkan izin usaha Otoritas Jasa Keuangan (OJK). PT. Asuransi Buana Independent senantiasa menerapkan best practice asuransi kerugian yang terdiri dari bidang: Underwriting, Klaim, Manajemen risiko, Investasi, Permodalan dan kesehatan keuangan, Pemasaran, Sistem pengendalian internal, Teknologi Informasi, Rencana jangka panjang, Rencana Bisnis. Salah satu polis unggulannya adalah asuransi mobil All Risk yang menanggung segala jenis kerugian seperti lecet, penyok, hingga hilang dicuri.

Semangat kerja karyawan mengalami penurunan sehingga terdapat beberapa karyawan yang merasa malas dalam bekerja dan sering lambat menyelesaikan tugas pekerjaannya. Semangat kerja karyawan menurun diduga penyebabnya adalah hubungan interpersonal karyawan kurang baik seperti karyawan jarang berinteraksi dengan rekan kerja karena karyawan sendiri memiliki rasa susah bergaul ataupun interaksi karyawan sering mengalami kesalahpahaman sehingga membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman bagi karyawan seperti adanya karyawan yang berkonflik dan sering memberikan sindiran. Hal tersebut akhirnya menyulitkan karyawan dalam berkomunikasi.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman diduga menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan seperti kurangnya penerangan dan suhu ruangan yang

panas karena kurangnya pendingin ruangan yang digunakan. Lingkungan yang kurang nyaman juga diketahui dari adanya konflik antar rekan kerja membuat hubungan kerjasama tim menjadi tidak baik dan sering saling menyalahkan pekerjaan. Selanjutnya pemberian kompensasi diduga menyebabkan semangat kerja menurun dimana pihak perusahaan memberikan kompensasi terhitung rendah seperti di bawah UMK ataupun pemberian kompensasi dibawah perusahaan sejenis lainnya yang menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat bekerja. Selain itu juga pemberian kompensasi masih tidak sebanding dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diterima karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Buana Independent.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Semangat kerja karyawan mengalami penurunan sehingga terdapat beberapa karyawan yang merasa malas dalam bekerja dan sering lambat menyelesaikan tugas pekerjaannya. Semangat kerja yang menurun juga diketahui dari pekerjaan karyawan yang sering mengalami kesalahan akibat tidak dilakukan pengecekan ulang kembali. Kemalasan dari karyawan tersebut membuat pekerjaannya sering mengalami keterlambatan dan kesalahan.
2. Hubungan interpersonal karyawan kurang baik seperti karyawan jarang berinteraksi dengan rekan kerja karena karyawan sendiri memiliki rasa susah bergaul ataupun interaksi karyawan sering mengalami kesalahpahaman sehingga membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman bagi karyawan seperti adanya karyawan yang berkonflik dan sering memberikan sindiran. Hal tersebut akhirnya menyulitkan karyawan dalam berkomunikasi.

3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman diduga menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan seperti kurangnya penerangan dan suhu ruangan yang panas karena kurangnya pendingin ruangan yang digunakan. Lingkungan yang kurang nyaman juga diketahui dari adanya konflik antar rekan kerja membuat hubungan kerjasama tim menjadi tidak baik dan sering saling menyalahkan pekerjaan.
4. Pemberian kompensasi diduga menyebabkan semangat kerja menurun dimana pihak perusahaan memberikan kompensasi terhitung rendah seperti di bawah UMK ataupun pemberian kompensasi dibawah perusahaan sejenis lainnya yang menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat bekerja. Selain itu juga pemberian kompensasi masih tidak sebanding dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diterima karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent?
4. Bagaimana pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.

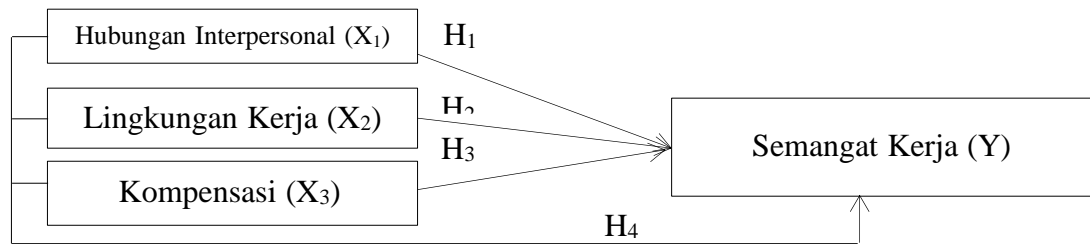
1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan:

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan Semangat Kerja karyawan pada perusahaan dengan Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.
2. Bagi peneliti
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar penambahan pengetahuan mengenai bagaimana cara untuk meningkatkan Semangat Kerja karyawan pada perusahaan dengan Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.
3. Bagi Akademisi
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi mahasiswa kedepannya yang akan melakukan penelitian yang sama yaitu untuk mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan Semangat Kerja karyawan pada perusahaan dengan Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

1.6 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



1.7 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁ : Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.
- H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.
- H₄ : Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.