

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi. Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para karyawan untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikis. Apabila penyesuaian ini gagal atau salah, maka akan mengakibatkan stres ditempat kerja.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi karena sumber daya manusia melakukan kegiatannya mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya yang disebabkan sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor – faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor – faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik – baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia – sia jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Perusahaan Rumah Potong Ayam QFarm adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pemotongan ayam yang menyuplai kebeberapa perusahaan yang berada di wilayah Jawa Barat. Perusahaan QFarm berdiri sejak tahun 2008 di Rancaekek Kabupaten Bandung. QFarm telah konsisten menghasilkan produk-produk yang berkualitas, terbukti dari peningkatan atau perkembangan perusahaan.

Rumah Potong Ayam adalah kompleks bangunan dengan disain dan konstruksi khusus yang memenuhi persyaratan teknis dan higienis tertentu serta digunakan sebagai tempat memotong ayam bagi konsumsi masyarakat umum. Tujuan pemotongan ayam adalah untuk memenuhi kebutuhan daging ayam bagi masyarakat. Dalam penyediaan daging ayam tersebut pada umumnya dilakukan melalui rumah potong ayam (RPA), baik yang terkoordinir maupun yang tidak terkoordinir oleh pemerintah. Dalam penyediaan daging tersebut harus memenuhi persyaratan aman dan layak untuk dikonsumsi. Di Indonesia sendiri dalam penyediaan daging harus memenuhi persyaratan Aman, Sehat, Utuh dan Halal (ASUH). Persyaratan tersebut telah terdapat dalam peraturan daerah Kabupaten Bandung Nomor 13 Tahun 2015 tentang Rumah Potong Hewan dan Rumah Potong Unggas.

Perusahaan QFarm berkembang menjadi suatu perusahaan besar yang profesional dan memiliki misi yaitu memberdayakan masyarakat kecil dan menengah untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pada tahun 2016 perusahaan QFarm mengalami perubahan manajemen yang melibatkan permasalahan berupa pemberian kompensasi kepada pegawai yang tidak sesuai, terbukti dari penurunan kualitas pegawai yang dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang kian menurun. Dalam waktu satu tahun terjadi Labour Turn Over yang tinggi. Hal tersebut merupakan salah satu dampak dari rendahnya semangat kerja karyawan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih

baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap disiplin kerja, karir, kompensasi yang diberikan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Oleh karena itu semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat penting dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maupun karyawan itupun sendiri. Melihat kondisi semangat kerja karyawan Rumah Potong Ayam Qfarm Rancaekek yang terus menurun setiap tahunnya, maka penulis melakukan pra survey melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan responden 30 orang. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai semangat kerja karyawan yang ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Hasil Prasurvey Semangat Kerja Karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek, Bandung**

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-rata
1.	Naiknya produktivitas karyawan	7	7	5	6	5	95	3,16
2.	Labour turn-over yang menurun	8	7	5	4	6	97	3,23
3.	Berkurangnya kegelisahan	6	5	11	4	4	95	3,16
<b>Total Rata-Rata</b>								<b>3,18</b>

Sumber: Hasil olah data pra survey (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata total semangat kerja karyawan yang ada di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek yaitu 3,18 dengan rata-rata terendah terdapat pada dimensi produktivitas karyawan yang nilai rata-ratanya sebesar 3,16 dan kegelisahan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,16. Sedangkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, kerusakan yang didapat akan berkurang, tingkat absensi karyawan akan menurun. Semangat kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menimbulkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan semangat kerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi maka akan mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Alex Nitisemito(2012) antara lain: perilaku pemimpin, lingkungan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja, kompensasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan keselamatan kerja. Penulis melakukan prasurvey kepada 30 orang responden yaitu pegawai Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek Bandung dan pengukurnya menggunakan 8 variabel bebas yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun penulis melakukan prasurvey yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap semangat kerja. Prasurvey yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Hasil Kuesioner Prasurvey Kondisi Variabel yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek, Bandung**

No	Variabel	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata -Rata
1	Perilaku Pemimpin	8	11	5	3	3	108	3,60
2	Lingkungan Kerja	6	14	4	4	2	108	3,60
3	Motivasi kerja	8	13	4	2	3	113	3,76
4	Penempatan Kerja	4	17	3	2	4	105	3,50
<b>5</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>103</b>	<b>3,43</b>
6	Pengembangan Karir	7	13	3	2	5	105	3,50
<b>7</b>	<b>Displin Kerja</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>3,33</b>
8	Keselamatan Kerja (K3)	8	7	9	4	2	105	3,50

Sumber : Hasil olah data kuisoner pra survey (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek, Bandung yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan semangat kerja karyawan menurun yang dikarenakan kompensasi dan disiplin kerja di perusahaan tersebut yang dinilai masih rendah.

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dan menjadikan karyawan semangat dalam pekerjaannya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja – pekerja unggul serta produktif.

Rumah Potong Ayam QFarm sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh RPA QFarm Rancaekek terdiri dari upah, program-program benefit bagi karyawan, dan imbalan pasca kerja. Diakui oleh manajer bagian Sumber Daya Manusia bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan RPA QFarm Rancaekek bisa dikategorikan tinggi dan lengkap. Akan tetapi dari hasil prasurvey kepada beberapa karyawan diketahui bahwa kompensasi yang mereka terima masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya karyawan merasa tidak puas akan kompensasi yang diberikan oleh RPA QFarm Rancaekek. Berikut hasil dari perasurvey yang dilakukan oleh penulis:

**Tabel 1.3**

**Hasil Prasurvey Kompensasi Karyawan di RPA QFarm Rancaekek**

No	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata – rata
1.	Gaji	9	8	7	5	1	109	3,63
2.	Bonus	10	11	5	2	2	115	3,83
3.	Insentif	6	4	12	5	3	95	3,16
4.	Asuransi	11	9	5	2	3	113	3,76
5.	THR(Tunjangan hari raya)	7	8	5	5	5	97	3,23
6.	Fasilitas	10	10	6	3	1	115	3,83
<b>Total Rata-Rata</b>								<b>3,57</b>

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey (2019)

Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi karyawan sebagai penghasilan bagi kehidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi

merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur semangat kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus hati – hati dalam melakukan penilaian tenaga kerja, agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan semangat kerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar semangat kerja karyawan menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak utama roda kehidupan dalam perusahaan. Perusahaan besar maupun kecil memiliki visi dan misi tertentu untuk mencapai tujuan.

Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh RPA QFarm Rancaekek masih kurang jika dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Penelusuran lebih lanjut berdasarkan wawancara dengan karyawan di RPA QFarm Rancaekek yang menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan terdapat beberapa masalah salah satunya mengenai pemberian kompensasi dirasakan kurang mencerminkan keadilan, itu terlihat dari pembayaran gaji pokok yang terinci dalam Tabel dibawah ini,

**Tabel 1.4**  
**Gaji Bersih Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan**  
**Rumah Potong Ayam QFarm (RPA) Rancaekek Tahun 2018**

No	Jabatan Pekerjaan	Gaji Bersih
1	Staff Keuangan	Rp 4,000,000.00
2	Staff HRD	Rp 4,000,000.00
3	Staff Admin	Rp 3,500,000.00
4	Staff Marketing	Rp 3,500,000.00
5	Supir Karyawan	Rp 3,000,000.00
6	Supir Penjualan	Rp 3,000,000.00
7	Staff Produksi	Rp 2,500,000.00
8	Staff Gudang	Rp 2,500,000.00
9	Security	Rp 2,300,000.00
10	Cleaning Service	Rp 2,000,000.00

Sumber : Data tahunan RPA QFarm Rancaekek.

Berdasarkan dari tabel diatas dimana para karyawan mendapatkan kompensasi langsung berupa gaji pokok yang besarnya dirasakan belum mampu memenuhi kebutuhan para karyawan, hal ini disebabkan karena RPA QFarm Rancaekek lambat dalam penyesuaian pemberian kompensasi.

Pemerintah telah mengatur besaran Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) di Kabupaten Bandung sebesar Rp 2,678,028 untuk tahun 2018, sesuai dengan Pasal 44 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Sedangkan pada perusahaan RPA QFarm Rancaekek masih terdapat beberapa karyawan tetap yang mendapatkan upah dibawah besaran UMK di Kabupaten Bandung. Berdasarkan data di Tabel 1.1 terdapat beberapa karyawan

yang hanya mendapatkan upah sebesar Rp 2,000,000 – Rp 2,500,000 . Hal tersebut menunjukkan ketidak sesuaian pemberian upah minimum seharusnya yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset organisasi, tetapi juga sebagai mitra dalam menjalankan roda organisasi. Organisasi atau perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada organisasi atau perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan akhirnya memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak karyawan.

Karyawan memberikan pengetahuan, keterampilan, tenaga serta waktu yang telah disumbangkan bagi organisasi atau perusahaan bukan untuk semata-mata ingin mengabdikan diri pada organisasi atau perusahaan, melainkan mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Oleh karena itu pihak perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan atau disumbangkan bagi perusahaan.

Keberhasilan perusahaan juga sangat tergantung bagaimana manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Jadi,

perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, agar sasaran perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang handal dan berkompeten merupakan faktor utama yang harus dimiliki sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan pencapaian visi dan misi perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten. Jadi, perusahaan harus mengelola karyawan secara baik dilihat dari latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan cara menerapkan kedisiplinan kerja sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan informasi yang di dapat dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan di RPA QFarm Rancaekek bahwa permasalahan yang dominan terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dikarenakan beban kerja yang berat sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja. Sikap disiplin di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek masih belum kondusif dilihat dari ketepatan waktu bekerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat, selain disiplin waktu masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut bisa menumpuk pekerjaan tetapi harus diselesaikan secepat mungkin. Berdasarkan hasil prasurevey mengenai disiplin kerja di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek, Bandung adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm**  
**Rancaekek, Bandung**

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata – rata
1.	Kehadiran	8	8	5	4	5	100	3,33
2.	Tingkat kewaspadaan	6	5	9	8	2	95	3,16
3.	Ketaatan pada standar kerja	8	6	5	5	6	95	3,16
4.	Ketaatan pada peraturan kerja	7	6	7	5	5	95	3,16
5.	Etika kerja	8	7	4	6	5	97	3,23
<b>Total Rata-Rata</b>								<b>3,21</b>

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra survey (2019)

Agar suatu organisasi dapat berjalan dan menghasilkan suatu output yang baik dan maksimal maka diperlukan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja harus senantiasa ditegakkan dalam organisasi karena dengan disiplin yang tinggi bisa menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Adapun untuk mengetahui kedisiplinan karyawan pada RPA QFarm Rancaekek dapat dilakukan menggunakan indikator tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut data rekapitulasi absensi seluruh bagian operasional karyawan pada Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek, Bandung pada tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.6**  
**Laporan Ketidak Hadiran Karyawan RPA QFarm Rancaekek Tahun**  
**2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Tidak Hadir/alpa (%)</b>
Januari	80	2,14
Februari	80	2,39
Maret	80	2,60
April	80	2,70
Mei	80	2,60
Juni	80	3,13
Juli	80	3,32
Agustus	80	3,02
September	80	3,13
Oktober	80	3,18
November	80	3,28

Sumber: Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek.

Dari tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan setiap bulannya cenderung meningkat setiap bulannya, terutama pada bulan juni dan juli yang menunjukan nilai ketidak hadiran paling tinggi diantara bulan-bulan yang lainnya, diduga karena adanya hari raya Idul Fitri pada bulan tersebut. Hal ini dapat menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan di RPA QFarm Rancaekek cenderung menurun.

Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan kurangnya kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan mencuri waktu untuk mencari

tambahan diluar pekerjaan kantor, hingga dampaknya banyak karyawan yang seringkali meninggalkan kantor pada jam kerja.

Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kurangnya pengetahuan karyawan tentang perusahaan, peraturan dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Berbagai upaya pimpinan dilakukan agar dapat mengatasi permasalahan tersebut, seperti melakukan program orientasi pada karyawan baru tentang profil perusahaan, peraturan perusahaan dan standar operasional prosedur di setiap bagian perusahaan. Para ahli menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin yang meliputi disiplin preventif, korektif dan progresif.

Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah karyawan mengetahui serta memahami standar, standar harus jelas, melibatkan karyawan dalam menyusun standar, standar atau aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif, dilakukan secara komprehensif yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam organisasi dan menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama. Meskipun aturan dan standar sudah diketahui dan dipahami semua karyawan, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu perlu dilakukan tindakan

dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran selanjutnya.

Tindakan disipliner untuk mencapai tujuan ini harus berorientasi pada sifat mendidik, yang berarti mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, orang lain dan organisasi. Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai-berai karena kesalahan tindakan disiplin tim. Memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang sering disebut dengan tindakan disiplin progresif, yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses teguran lisan, teguran tertulis, skorsing dan sampai tingkat pemecatan karyawan. Tindakan-tindakan yang dilakukan diatas hanya sebagai kerangka umum yang didasarkan pada pendekatan rasional/ilmiah. Tindakan untuk meningkatkan disiplin yang dilakukan oleh beberapa organisasi sangat bervariasi dan melibatkan seni dalam manajemen. Pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan merupakan hal mutlak yang diperlukan, baik yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan maupun secara tidak langsung oleh manajemen. Sehingga ketika melakukan evaluasi tidak salah sasaran dan dapat berdampak positif terhadap kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, diduga adanya kekurangan dalam hal semangat kerja karyawan yang rendah dimana hal tersebut akan berdampak turunnya kinerja organisasi dan tujuan perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA RUMAH POTONG AYAM (RPA) QFARM RANCAEKEK”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada masalah semangat kerja karyawan yang rendah. Semangat kerja yang rendah artinya karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, hal ini tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah dan akan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu terdapat beberapa identifikasi yang penulis dapat sampaikan sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan tergolong tinggi pada setiap bulannya dan cenderung meningkat
2. Kepatuhan karyawan terhadap aturan yang diberikan kurang diperhatikan
3. Besaran gaji yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah
4. Kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa kurang bagi para karyawan
5. Target perusahaan yang tidak tercapai setiap tahunnya
6. Penilaian karyawan yang terus menurun beberapa tahun terakhir

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek
3. Bagaimana semangat kerja karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. Kompensasi yang diberikan karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek
2. Disiplin kerja karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek
3. Semangat kerja karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua kegunaan yaitu secara praktis dan teoritis.

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

Diharapkan sebagai tambahan pengetahuan mengenai kompensasi, disiplin dan semangat kerja karyawan atas teori – teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian – penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai alternative pemecahan masalah-masalah dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam memberikan alternatif terhadap peningkatan sumber daya manusia di lingkungan kerja Rumah Potong Ayam QFarm Rancaekek dan untuk menentukan pilihan kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.