BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti yaitu jika mendapat banyak penjualan, mereka akan mendapatkan reward dari perusahaan.

Faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang nyaman. Jika tidak dibarengi dengan lingkungan kerja yang nyaman akan sulit untuk karyawan bersemangat didalam melakukan pekerjaannya.Lingkungan kerja yang baik membuat seorang karyawan tentu dapat melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal.Kondisi lingkungan kerja pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti secara optimal,sehat,aman,dan nyaman serta terciptanya hubungan yang

harmonis antara atasan dan karyawan maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut.Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Malayu SP. Hasibuan (2006:94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

PT. Nusa Sarana Citra Bakti merupakan sebuah perusahaan dagang yang bergerak di bidang penjualan mobil baru yang bermerk Suzuki. Kantor pusat PT. Nusa Sarana Citra Bakti sendiri terletak di Jalan Mayor Santoso No. 3138 Kamboja Palembang selain perusahaan pusat PT. Nusa Sarana Citra Bakti juga memiliki tujuh (7) perusahaan cabang yang terletak di KM. 7, Jalan Bangau, Sekayu, Baturaja, Lahat, Lubuk Linggau, dan Prabumulih. PT. Nusa Sarana Citra Bakti sendiri berdiri sejak tahun 1968 hingga sekarang. Tingginya tingkat persaingan dalam bidang penjualan mobil pada jaman sekarang ini menuntut perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, oleh sebab itu PT. Nusa Sarana Citra Bakti menuntut karyawannya agar memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing sehingga target pasar perusahaan dapat tercapai dengan baik. PT. Nusa Sarana Citra Bakti memiliki jumlah karyawan yang terbilang cukup banyak, adapun jumlah karyawan yang dimiliki beserta jabatan pekerjaannya untuk periode sekarang selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1

TABEL 1.1

Jumlah Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti beserta Jabatannya

Tahun 2016

No	Jabatan	Jumlah
1	*General Manager*	1
2	*Branch Manager*	1
3	*Supervisor*	11
4	*Manager*	3
5	*Office Boy*	3
6	*Staff*	53
7	*Wash Man*	2
8	*Packing*	1
9	*Security*	13
10	*Driver*	6
JUMLAH		**94**

Berdasarkan dari tabel 1.1 tentang jumlah data karyawan beserta posisi jabatannya, diketahui bahwa posisi bagian*staff* memiliki banyak karyawan sebanyak 53 orang. Posisi bagian *staff* dianggap sebagai faktor sangat penting bagi perusahaan PT. Nusa Sarana Citra Bakti, hal ini dikarenakan obyek penghasilan PT. Nusa Sarana Citra Bakti lebih difokuskan kepada penjualan mobil. Ada beberapa staf di PT. Nusa Sarana Citra Bakti yang terdiri dari: *sales premium, sales gold, sales silver*, *staff* mekanik mobil, *staff service advisor, staff SRO, staff warranty claim*, *staff* adm faktur bengkel, *staff* admin sparepart cabang, *staff inventory*, *staff sales sparepart, staff* kasir, *staff* admin piutang maindealer, *staff* sekretaris, *staff* sales admin, *staff sales counter gold*, *staff sales counter silver*, *staff* kasir pengeluaran, *staff stock*, *staff* operator telepon, *staff* adm faktur

showroom, *staff CRO*, *staff* pengurus KIR & Trayek, *staff* marketing PT. NSCB, *staff PDI*, *staff* HR suzuki, *staff*admin piutang 3s, *staff* kolektor.

TABEL 1.2

Tingkat Penjualan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Tahun 2013-2015

Tahun	Target Penjualan (unit)	Jumlah Penjualan	Persentase Pencapaian (%)
2013	**3.500**	**3.199**	**91,4%**
2014	**4.160**	**3.054**	**73,4135%**
2015	**3.000**	**2.473**	**82,433%**

Sumber : PT. Nusa Sarana Citra Bakti

Berdasarkan dari tingkat penjualan mobil PT. Nusa Sarana Citra Bakti dari tahun 2013-2015, diketahui bahwa jumlah penjualan mobil pada tahun 2013 sebanyak 3.199 unit dari 3.500 unit yang ditargetkan dengan persentase pencapaiannya sebesar 91,4%, sedangkan pada tahun 2014 sebanyak 3.054 unit dari 4.160 unit yang ditargetkan dengan persentase pencapaiannya sebesar 73,4135%, sedangkan pada tahun 2015 jumlah penjualan yang tercapai yaitu sebanyak 2.473 unit dari 3.000 unit yang ditargetkan dengan persentase pencapaian sebesar 82,433%. Dari tingkat penjualan tiga tahun terakhir terlihat terdapat penurunan dari tahun 2013-2015 meskipun jumlah penjualan yang terjadi masih belum mencapai target penjualan yang ditargetkan oleh perusahaan sebelumnya.

Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai semangat kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Diah Novianingsih (2013)	Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pengawasan dan semangat kerja karyawan	SPSS	Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan pendidikan dapat secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan	Peneliti juga meneliti pengawasan dan semangat	Peneliti tidak meneliti kinerja
2. Hairil Anwar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan	SPSS	Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan tinggi	Peneliti juga meneliti tentang lingkungan kerja dan semangat kerja	Peneliti tidak meneliti kinerja
3. Edduar Hendri (2010)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang	Untuk mengungkap Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Ekonomi PGRI Palembang	SPSS	Hasil ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang	Peneliti juga meneliti tentang semangat kerja dan kinerja pegawai	-

Berdasarkan data dan masalah-masalah yang ada, maka penelitian ini mengambil judul **"Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peniliti menetapkan perumusan masalah sebagai berikut “Apakah variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti”?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Penulis

   Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Perusahaan

   Dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengambil kebijaksanaan dan keputusan terhadap semangat kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pihak lain

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dalam melakukan penelitian.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

   Jenis penilitian ini adalah studi kasus, studi kasus menurut Susilo Rahardjo & Gudnanto (2011:250) adalah suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integrative dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

   a. Subyek Penelitian menurut Arikunto (2006:145) adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jadi, subyek penelitian itu merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkapkan fakta-fakta di lapangan. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian staf PT. Nusa Sarana Citra Bakti sebanyak 53 orang.

   b. Obyek Penelitian menurut Sugiyono (2012:38) yaitu suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek dalam penelitian ini adalah semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Jenis Data Penelitian

   a. Data primer menurut Umar (2003:56) merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan.Contohnya berupa kuesioner, ataupun data dari perusahaan yang diteliti.

b. Data sekunder menurut Sugiyono (2010:137) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder diperoleh dengan membaca buku-buku, serta media internet berupa artikel yang berkaitan dengan semangat kerja dan kinerja karyawan yang berguna sebagai data pendukung penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2008) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disebarkan melalui karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti.

5. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yakni variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu semangat kerja. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Instrumen Variabel

Literatur	Indikator	Pertanyaan-Pertanyaan Nomor	Skala
1. Semangat (Dessler, 2001)	1. Presensi 2. Disiplin Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Produktivitas Kerja	1 2 3 4 5	Likert
2. Kinerja Karyawan (Robbins, 2006)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	6 7 8 9 10	Likert

6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan menguji hipotesis, prosedur yang dilakukan akan dibantu dengan program IBM SPSS Statistics 20.

a. Kualitas Data

1) Uji Validitas, uji validitas menurut Sugiyono (2009:172), dalam pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat merupakan data yang valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :
   a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
   b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.
2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2009:178), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen

cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria reliabilitas kuesioner adalah :

a) Jika r_{alpha} positif atau>r_{tabel} maka pernyataan dinyatakan reliabel.
b) Jika r_{alpha} negatif atau<r_{tabel} maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Menurut Imam Ghozali (2006) Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha > 0,60.

3) Uji Normalitas menurut Ghozali (2006: 110-115) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal.
4) Uji regresi, uji regresi adalah salah satu analisis yang paling populer dan luas pemakaiannya. Analisi regresi dipakai secara luas untuk melakukan prediksi dan ramalan, dengan penggunaan yang saling melengkapi dengan bidang pembelajaran. Analisi ini juga digunakan untuk memahami variabel bebas mana saja yang berhubungan dengan variabel terikat dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan tersebut.

b. Analisis Deskriptif

Analisis hasil jawaban responden yang melibatkan 53 orang karyawan yang bertujuan untuk memberikan gambaran hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada kuesioner yang diajukan.

F. Pengujian Hipotesis

1) Uji t, uji t menurut Ghozali (2009:88) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (a=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

   a) Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabelindependen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
   b) Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

   Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

G. Analisis Regresi Linier

Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti maka peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh yang ada. Model analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu :

$Y = a+bX$

Dimana :

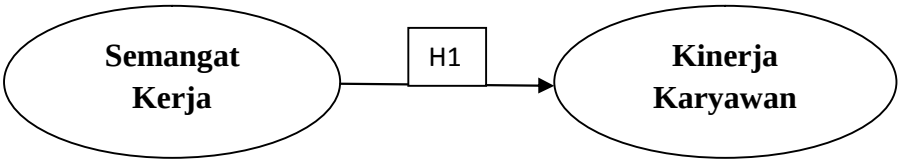
Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstan

b = Koefisien Regresi

X = Semangat Kerja

H. Model Penelitian



I. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan yang dipergunakan terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terkandung uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, pengujian hipotesis, analisis regresi, model penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang meliputi pengertian semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, aspek-aspek semangat kerja, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas serta semangat kerja karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti yang bergerak dibidang penjualan mobil baru.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang analisis profil responden, uji validitas, uji realibilitas, analisis jawaban responden, hasil uji analisis regresi, koefisien determinasi, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dan diharapkan dapat berguna bagi PT. Nusa Sarana Citra Bakti dalam memajukan perusahaan.