

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha yang semakin meningkat, menuntut perusahaan-perusahaan untuk terus membenahi diri agar dapat memenangkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang melakukan berbagai perbaikan dengan meningkatkan kualitas *output* dari perusahaan tersebut, yaitu salah satu caranya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri.

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat yang kerja rendah. Biasanya karyawan dengan semangat kerja yang rendah cenderung menunjukkan sikap yang negatif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja, dan merasa tidak nyaman.

Namun dalam kenyataannya, menumbuhkan semangat kerja dalam diri karyawan tidaklah mudah, karena banyak hal yang mempengaruhinya.

Faktor pertama yang mempengaruhi Semangat Kerja adalah Motivasi karyawan. Masalah yang banyak dihadapi karyawan adalah kurangnya motivasi dalam bekerja. Banyak karyawan yang menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan uang. Padahal jika dilihat dari segi psikologis, kenyataan menunjukkan bahwa bersemangatnya

seorang karyawan atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi.

Namun banyak perusahaan atau organisasi yang mengabaikan peningkatan motivasi karyawannya. Hal ini tentu berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan perusahaan atau organisasi tersebut. Karena dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Seperti yang dikatakan oleh Himawan bahwa apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan melaju kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawannya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah¹.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cecep Dani di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Propinsi Jawa Barat, ditemukan bahwa motivasi kerja para pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari disiplin pegawai yang rendah dan banyak karyawan yang mengeluh, resah dan perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, sehingga kualitas

¹Himawan, Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja karyawan, <http://www.himawan.ntblogs.com/2008/1/21/membangun-kinerja-karyawan/> (Diakses tanggal 30 Juni 2012).

maupun, kuantitas pekerjaan mereka cenderung menurun yang akhirnya berpengaruh terhadap semangat kerja pegawainya yang ikut menurun².

Faktor kedua yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan. Karyawan adalah modal perusahaan. Perusahaan dan karyawan pada dasarnya saling membutuhkan. Karyawan adalah *asset* perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Achmad Rozi El Eroy mengatakan bahwa jika perusahaan tidak mementingkan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan segera berpindah ke perusahaan lain, mengurangi motivasi dan semangat kerja, serta berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan³.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fandi Setiawan dan Frenky pada Karyawan PT. Grasindo Intinusa menyatakan bahwa total karyawan PT. Grasindo Intinusa adalah sebanyak 70 orang dan total responden yang diambil untuk penelitian adalah sebanyak 41 orang, Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebesar 22,5% responden kurang diberi perhatian terhadap kesejahteraannya oleh perusahaan⁴. Hal ini

²Cecep Dani, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap semangat Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional propinsi Jawa Barat. <http://hubungan+antara+motivasi+kerja+dengan+semangat+kerja+karyawan> (Diakses tanggal 3 Juli 2012).

³Achmad Rozi El Eroy, Kesejahteraan Karyawan. <http://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/12/kesejahteraan-karyawan/> (Diakses tanggal 25 Juni 2012).

⁴Fandi Setiawan dan Frenki, Analisis Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Grasindo Intinusa. <http://hubungan+antara+kesejahteraan+karyawan+dengan+semangat+kerja+karyawan.Feprints.binus.ac.id> (Daikses tanggal 3 Juli 2012).

mengakibatkan pada kesejahteraan karyawan yang rendah membuat semangat kerja karyawan pun rendah.

Faktor ketiga yang mempengaruhi semangat kerja adalah konsep diri karyawan. Konsep diri memegang peranan penting dalam menentukan dan mengarahkan perilaku seseorang, maka sedapat mungkin seseorang harus memiliki konsep diri yang positif, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dan dapat menyelesaikan apa yang menjadi tujuan hidupnya. Seseorang yang memiliki konsep diri yang positif tentunya juga akan memiliki semangat hidup, semangat berkarya dan berkomitmen terhadap apa yang telah menjadi pekerjaannya. Sebaliknya, Robik Anwar Dani dan Ulfa Kurniawati menyatakan bahwa, “Karyawan yang memiliki konsep diri yang negatif akan dirinya, lingkungannya, masa depannya, maka dia tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja hanya merupakan tuntutan kewajiban semata, bukan karena dia telah memiliki komitmen dalam pekerjaannya tersebut. Tanpa adanya konsep diri yang positif, maka seorang individu tidak akan memiliki gairah dan semangat untuk melakukan hal yang lebih baik lagi”⁵.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggia Rizzky pada PT Garam (Persero) Sumenep, dari 200 karyawan menyatakan bahwa sebesar 33,4%

⁵Robik Anwar Dani, dan Ulfa Kurniawati. Pengaruh Konsep Diri terhadap Semangat Kerja Karyawan Perpustakaan UIN Maulana Ibrahim Malang. <http://robikanwardani.blogspot.com/2012/01/pengaruh-konsep-diri-terhadap-semangat.html>. (Diakses tanggal 26 Juni 2012).

karyawan memiliki konsep diri yang negatif⁶. Hal inilah yang mengakibatkan semangat kerja karyawan di PT Garam (Persero) Sumenep rendah.

Faktor keempat adalah kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka setiap organisasi haruslah mengusahakan agar kondisi kerja tersebut diusahakan sedemikian rupa, sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. “Kondisi kerja yang tidak menyenangkan dapat berakibat tidak baik terhadap semangat kerja karyawan. Misalnya, lingkungan kerja yang bising, kondisi udara yang panas, kurang terang akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Dengan demikian, berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan”⁷.

Berdasarkan hasil penelitian Ari Dwi Utami pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang, dari 79 orang responden, sebanyak 19,18% respondennya (15 orang) merasa tidak nyaman dengan kondisi kerja mereka, sehingga berakibat pada menurunnya semangat kerja mereka⁸.

Kondisi kerja yang kurang kondusif juga di rasakan oleh Karyawan PD Pal Jaya di sebabkan oleh adanya penyalahgunaan wewenang, yaitu dalam bentuk KKN (Kolusi, Korupsi & Nepotisme) yang di lakukan oleh Direksi

⁶Anggia Rizzky Ramadhan, Hubungan Konsep Diri dengan Semangat Kerja Karyawan di PT Garam (Persero)Sumenep.http://www.researchgate.net/_HUBUNGAN_KONSEP DIRI_DENGAN_SEMANGAT_KERJA_KARYAWAN_DI_PT_GARAM_PERSERO_SUMENEP. (Diakses tanggal 3 Juli 2012).

⁷<http://www.4skripsi.com/skripsi-manajemen/pengaruh-kondisi-kerja-kesesuaian-tugas-dan-beban-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-pegawai-di-unit-pelaksana-teknis-dinas-uptd-puskesmas-grobogan.html>. (Diakses tanggal 26 Juni 2012).

⁸Ari Dwi Utami. <http://lib.unnes.ac.id/2982/>.Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi kerja dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten semarang. (Diakses tanggal 1 Oktober 2012)

PD PAL Jaya. Hal ini berpengaruh pada di lakukannya aksi unjuk rasa yang di lakuka oleh karyawan PD Pal Jaya, yang akhirnya menyebabkan salah seorang karyawan perusahaan ini yang bernama Baja D. TH Silalahi di berhentikan dari pekerjaannya oleh pihak perusahaan, padahal karyawan tersebut tidak pernah melakukan penyalahgunaan wewenang atau tindakan tidak terpuji lainnya selama beliau bekerja di PD PAL Jaya⁹.

Faktor yang kelima yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepuasan kerja. “Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Apabila karyawannya bekerja tidak produktif seperti asal-asalan, artinya karyawan tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah”¹⁰. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soebroto Tjahyo pada Karyawan Universitas Negeri Semarang, dari 100 orang responden, hanya 45% karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya¹¹. Hal ini berarti bahwa lebih dari 50% karyawan yang tidak puas dan oleh karena itu, memiliki semangat kerja yang rendah.

Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, di antaranya, yaitu: motivasi kerja karyawan yang masih

⁹ Putusan No. 417/K/TUN/2001 Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa Mahkamah Agung. http://portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/mg58ufsc89hrsg/417_K_TUN_2001.PDF. (Diakses Tanggal 25 Oktober 2012).

¹⁰Ricka Lestari. *Strategi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi*. <http://rickalestari.blogspot.com/2010/12/strategi-untuk-meningkatkan-kepuasan.html> (Diakses tanggal 12 Oktober 2012).

¹¹Soebroto Tjahyo. *Kepuasan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan*. <http://www.google.co.id/kepuasan+kerja+dengan+semangat+kerja+karyawan>. (Diakses tanggal 12 Oktober 2012)

rendah, rendahnya kesejahteraan karyawan, konsep diri yang negatif, kondisi kerja yang tidak kondusif, rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Melihat banyaknya masalah yang mempengaruhi semangat kerja, hal ini membuat penulis tertarik untuk membahasnya secara lebih mendalam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah – masalah yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah
2. Rendahnya kesejahteraan karyawan
3. Konsep diri yang negatif
4. Kondisi kerja yang tidak kondusif
5. Rendahnya kepuasan kerja karyawan

C. Pembahasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah semangat kerja menyangkut berbagai aspek, serta faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks (rumit) sifatnya. Karena keterbatasan peneliti untuk pemecahan masalah secara keseluruhan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Dari perumusan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja karyawan?”

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah kepuasan kerja dan semangat kerja.
2. Bagi mahasiswa, sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian atau penelitian ilmiah yang berkaitan dengan semangat kerja.
3. Bagi Fakultas Ekonomi, sebagai bahan referensi dalam meningkatkan proses belajar yang dapat memperkaya bahan diskusi Manajemen Sumber Daya Manusia bagi kalangan sivitas akademika, khususnya Program Studi Pendidikan Tata Niaga.
4. Bagi masyarakat, sebagai bahan pertimbangan dengan mendapat masukan-masukan dan inspirasi untuk permasalahan kepuasan kerja pada semangat kerja karyawan.