

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu bentuk badan usaha yang melakukan berbagai kegiatan, baik produksi, distribusi barang dan jasa ke konsumen. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik kepada pengguna jasanya. Dalam hal ini perusahaan berkewajiban untuk mendukung dan meningkatkan semangat kerja para karyawannya agar mampu bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, perusahaan harus mempertahankan unsur-unsur manajemen yaitu manusia, uang, barang-barang, metode, pasar dan peralatan.

Dari enam unsur tersebut, unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan dalam perusahaan serta memiliki peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini manusia bertindak sebagai pondasi yang kuat dalam tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan baik swasta maupun pemerintah dikelola oleh manusia-manusia yang disebut karyawan. Karyawan yang profesional akan menggunakan waktu serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Usaha dari para karyawan akan terlihat dari semangat kerja yang mereka miliki. Semangat kerja karyawan merupakan gambaran keberhasilan sumber daya yang ada didalam perusahaan. Semangat kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya yaitu: penempatan kerja karyawan, lingkungan kerja, pemberian kompensasi, kelelahan dan kebosanan dalam pekerjaan, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi interpersonal.

Perusahaan perlu melakukan penempatan kerja karyawan sesuai dengan keahlian, spesialisasi dan keterampilan yang dimiliki. Dengan memperhatikan latar belakang pendidikan keterampilan-keterampilan yang dapat menunjang pekerjaan. Dalam proses penempatan kerja karyawan seharusnya berdasarkan pada *job description* dan *job specification* serta berpedoman pada prinsip penempatan karyawan yang tepat. Apabila terjadi penempatan karyawan yang kurang tepat, maka akan dapat menimbulkan turunnya semangat kerja sehingga berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai hasil produksi yang diinginkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya setiap tahunnya sangat ditentukan oleh keberhasilan suatu perusahaan sebagai pioner terdepan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yang penempatannya dilakukan setiap awal tahun anggaran. Sehingga penempatan kerja karyawan harus memperhatikan kemampuan sesuai *job description* dan *job specification* agar karyawan dapat merealisasikan potensinya secara penuh disamping karyawan dapat memperoleh tingkat semangat kerja yang tinggi.

Untuk menimbulkan semangat kerja dalam diri karyawan tidaklah mudah karena semangat kerja juga dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Di dalam perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan dapat mendorong karyawan

bekerja lebih giat lagi. Lingkungan kerja yang kondusif ini dapat dilihat dari suasana kerja yang tercipta ditempat kerja. Suasana kerja yang menyenangkan bagi seorang karyawan akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Selain itu karyawan dapat terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik maupun mental. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk menimbulkan semangat kerja bagi para karyawan.

Kurangnya pemberian kompensasi dari pihak perusahaan berdampak terhadap rendahnya semangat kerja setiap karyawan seperti seringnya para karyawan datang terlambat dan tidak masuk tanpa adanya pemberitahuan. Sedangkan dalam pemberian kompensasi yang baik maka akan membuat semangat kerja karyawan meningkat. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Sehingga pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi perusahaan. Keuntungan perusahaan ini akan membawa karyawan mendapatkan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan lebih baik. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan sehingga setiap pekerjaan dapat dikerjakan lebih cepat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja ialah kelelahan dan kebosanan terhadap pekerjaan. Salah satu cara untuk mengatasi karyawan dalam mengalami kelelahan, kebosanan bekerja adalah melakukan promosi jabatan. Dengan adanya promosi, berarti secara langsung melaksanakan upaya peningkatan semangat kerja. Karena selain mendapatkan perhatian dari pihak

perusahaan atau pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berusaha mencapai hasil, promosi juga merupakan penghargaan atas prestasi kerja yang baik. Menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat dengan jalan promosi bukan akan membawa hasil yang baik bagi perusahaan tetapi kepada pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, guna meningkatkan semangat kerja para karyawan, maka aspek promosi berdasarkan pertimbangan yang obyektif merupakan sebagai salah satu fungsi untuk mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan.

Selain itu, faktor lainnya adalah fasilitas kerja kurang memadai. Di dalam suatu perusahaan terdapat suasana yang kondusif, tetapi belum tentu berjalan dengan baik bila fasilitas yang berada di perusahaan tersebut kurang memadai. Fasilitas yang dimaksud seperti: peralatan-peralatan kerja, mesin-mesin, teknologi yang lengkap dan modern, dan sebagainya. Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan lebih memperhatikan fasilitas kerjanya. Fasilitas yang memadai sangat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga apa yang diharapkan perusahaan untuk memberikan kecakapan dan keterampilan pada karyawan terpenuhi. Ada perusahaan yang mempunyai banyak fasilitas tapi percuma saja tidak dipergunakan secara maksimal tanpa dioperasikan oleh orang yang profesional dan terampil.

Dalam upaya menimbulkan semangat kerja dalam diri karyawan tidaklah mudah, karena semangat kerja juga dipengaruhi oleh faktor lainnya. Faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi

perilaku orang lain. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah merealisasikan semangat kerja bagi para karyawannya. Hal ini memperlihatkan suatu keterkaitan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk menciptakan dan meningkatkan semangat kerja. Tujuan tersebut dapat terwujud bila karyawan mampu bekerjasama dengan baik sesuai seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan karyawannya. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada semangat kerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat semangat kerja karyawan.

Faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi interpersonal. Untuk menimbulkan semangat kerja yang tinggi, perusahaan perlu membangun komunikasi interpersonal yang baik di dalam lingkup perusahaan. Karyawan yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik akan mudah untuk bekerja sama dengan pimpinan dan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas kerjanya. Hal tersebut meningkatkan semangat kerjanya karena karyawan merasa mempunyai ikatan yang kuat di dalam perusahaan. Sedangkan apabila komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan baik maka dapat menyebabkan terhambatnya interaksi di dalam perusahaan sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Hal ini berdampak langsung dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan apabila komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan baik maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena dapat menghambat tujuan dari perusahaan. Hal ini berdampak langsung dengan menurunnya semangat kerja karyawan. Minimnya komunikasi interpersonal yang terjadi di Gannisa & Jenar Conselour at IP terlihat dari kurangnya berkomunikasi secara menyeluruh di dalam lingkungan perusahaan. Karyawan cenderung berkomunikasi dengan karyawan lain yang berada pada divisi yang sama. Hal ini membuat karyawan kurang aktif terlibat dan bekerjasama pada perusahaan tersebut sehingga kurangnya semangat dalam melakukan tujuan perusahaan.

Permasalahan tersebut yang mendorong peneliti untuk membuat penelitian mengenai hubungan antara komunikasi interpersonal dengan semangat kerja karyawan pada Gannisa & Jenar Conselour at IP.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan masalah rendahnya semangat kerja pada karyawan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, membuat semangat kerja tidak optimal.
2. Lingkungan kerja yang terjadi di dalam kantor tidak kondusif terlihat dari kurangnya koordinasi antar karyawan.
3. Kurangnya pemberian kompensasi yang sesuai, membuat aktivitas karyawan menurun.

4. Kelelahan dan kebosanan terhadap pekerjaan akibat seringnya karyawan melakukan lembur setiap saat.
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai terlihat dari kurangnya rak untuk menyimpan dokumen.
6. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif akibat seringnya tidak ada atasan di dalam kantor.
7. Minimnya komunikasi interpersonal terlihat dari karyawan cenderung berkomunikasi dengan karyawan lain yang berada pada divisi yang sama yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, ternyata semangat kerja mempunyai cakupan yang luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti untuk memecahkan masalah secara keseluruhan, maka peneliti membatasi masalah mengenai “Hubungan antara efektivitas komunikasi interpersonal dengan semangat kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan semangat kerja pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, diantaranya yaitu:

1. Peneliti, sebagai wadah untuk menambah wawasan pengetahuan dan untuk pengalaman peneliti mengenai suatu masalah yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dan semangat kerja.
2. Universitas Negeri Jakarta, sebagai bahan bacaan dan referensi bagi teman-teman, serta memperluas wawasan yang akan dihadapi di masa yang akan datang masa yang akan datang mengenai masalah komunikasi interpersonal dengan semangat kerja.
3. Perusahaan, sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam upaya untuk lebih memperhatikan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan.
4. Karyawan, sebagai bahan masukan dalam memahami lebih mendalam bagaimana karyawan harus mempunyai komunikasi interpersonal yang baik sehingga mencapai semangat kerja yang maksimal.