

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan tanpa adanya Sumber Daya Manusia tidak memiliki arti apa-apa meskipun perusahaan tersebut memiliki modal yang cukup besar dan teknologi modern. Hal ini disebabkan bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode (Darmawan, 2008:1).

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan tersebut maka dari itu, suatu organisasi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan agar tercipta suatu kepuasan kerja dari suatu karyawan.

Knoop, menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap umum yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya atau beberapa dimensinya (Dalam Saudi Medical Journal, 2000:532). Locke dan Lathan (1976), memberikan definisi yang komprehensif dari kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja (Dalam Adeyinka Tella, C.O. Ayeni and S.O Popoola, 2007:4). Dari pendapat keduanya dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum atau kondisi emosional yang positif dan menyenangkan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya serta beberapa dimensinya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996:139).

Hal tersebut didukung dengan pendapat dari Straus dan Sayles, mengatakan bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya akan mengarah pada frustrasi dan stres. Frustrasi dan stres yang dialami oleh karyawan akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Frustrasi dan stres juga akan menimbulkan reaksi yang merugikan perusahaan, seperti : karyawan akan sering melamun, semangat kerja menurun, cepat

lelah dan mudah bosan, emosi tidak stabil, tingkat absensi yang lebih rendah, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Akibat yang paling buruk adalah mengarah pada perilaku yang agresif (Anoraga dan Sri Suyanti, 1995:78).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut teori Herzberg “Teori Dua Faktor”, kepuasan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor. Pertama, faktor motivasional yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, promosi, pengakuan dan tanggung jawab. Kedua, faktor pemeliharaan (*Hygiene Factor*), yang terdiri dari gaji atau upah gaya penyeliaan (kualitas supervisi), hubungan antar karyawan, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (Tn—Teck Honng dan Ana Waheed, 2011:76). Berdasarkan teori Herzberg, maka faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

Perusahaan dituntut harus mampu membentuk manusia yang mempunyai semangat tinggi serta berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Semangat kerja berarti kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu (Siswanto, 2003:32). Gondokusumo (1995), semangat kerja memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Adanya rasa semangat kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja secara

giat, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan cepat selesai (Adnyani, 2008:24).

Semangat kerja menurut pendapat dari Deci dan Ryan dalam *Self Determination Theory*, menjelaskan bahwa individu memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaannya secara lebih giat dipengaruhi oleh dua hal, yakni motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik merupakan faktor pendorong individu untuk melakukan pekerjaannya yang berasal dari kesenangan dan kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Motif ekstrinsik merupakan faktor pendorong individu untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari luar individu, yakni *reward* (hadiah) dan *punishment* (hukuman) (Ryan & Deci, 2000:71). Motif intrinsik inilah yang merupakan bentuk lain semangat kerja, yakni individu melakukan aktivitas pekerjaannya karena adanya kesenangan dan kepuasan.

Tohardi (2002), menjelaskan bahwa semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena beberapa alasan yakni, (1) semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang singkat atau lebih cepat, (3) dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin semakin tidak semangat bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) semangat kerja tinggi

otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Adnyani, 2008:3).

Pendapat tersebut juga didukung oleh pendapat dari Val Kinjerski dan Berna J. Skrypnek, yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara semangat kerja dan kesehatan kerja karyawan serta kinerja organisasi. Semangat di tempat kerja dilaporkan untuk menambah arti hidup seseorang, meningkatkan kreativitas seseorang, meningkatkan komitmen seorang karyawan serta meningkatkan antusiasme karyawan untuk bekerja (Dalam *Journal of Management, Spirituality, & Religion*, 2006:5). Dalam jurnal yang sama, semangat kerja juga memiliki dampak yang positif, misalnya peningkatan kinerja karyawan, penurunan absensi, serta menurunkan turn over karyawan. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Hunter-Boykin dan Evans, menyatakan semangat kerja yang tinggi akan mengakibatkan produktivitas yang tinggi, tingkat turn over rendah dan berkurangnya ketidakhadiran (Maria Rafferty, 2002:12).

Ryan (1995), Dampak adanya semangat kerja pada karyawan juga dijelaskan dalam *Self Determination Theory*, yakni dengan adanya semangat kerja, maka karyawan akan cenderung memiliki perasaan tertarik pada pekerjaannya, pengembangan sosial yang baik, karyawan

dapat mengeksplor pemikirannya dengan baik, serta menikmati dan memiliki daya tahan terhadap tugas pekerjaannya (Ryan & Deci, 2000:70).

Nitisemito (1992), Semangat kerja karyawan yang rendah akan berdampak negatif bagi perusahaan, semangat kerja yang rendah akan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, labour turn over yang tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan dimana-mana, tuntutan/keluhan-keluhan dari karyawan, serta pemogokkan (Darmawan, 2008:3).

B. IDENTIFIKASI MASALAH

PT. X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor terutama di bidang electrical dan instrumentasi. Menurut hasil wawancara dengan Bpk. Alfian Wahyuddin, ST. selaku manager divisi administrasi, pihak PT. X sudah memenuhi segala kebutuhan karyawannya, baik secara moril maupun materil guna menciptakan kepuasan kerja karyawan. Pihak PT. X merasa telah memenuhi segala kebutuhan karyawan tidak hanya dalam hal sarana dan prasarana dalam bekerja, tetapi juga sarana untuk liburan setiap 6 bulan agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja. Juga secara rutin mengadakan acara-acara guna mempererat tali kekeluargaan antar karyawan di PT. X. Namun dari hasil observasi yang didapat masih banyak ditemukan karyawan yang terlambat masuk kerja setiap bulannya.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Terlambat PT. X

Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat		
		Desember (2015)	Januari (2016)	Februari (2016)
Sales & Marketing	20	5	12	6
HRD & GA	10	1	3	1
Purchasing & procurement	10	2	5	4
Accounting & finance	14	1	4	4
Total	54	9	24	15
Prosentase (%)	100%	18%	45%	28%

Sumber Data : HRD PT. X

Tabel 2.
Data Jumlah Karyawan Terlambat PT. X
Divisi Technical

Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat		
		Desember (2016)	Januari (2016)	Februari (2016)
<i>Electric & Instrumental</i>	10	0	2	0
<i>Civil & Construction Mechanical</i>	11	1	0	1
<i>Power estimation & control</i>	9	0	0	1
<i>Branch</i>	10	2	2	0
Total	40	3	4	2
Prosentase	100%	7,5%	10%	5%

Sumber Data : HRD PT. X

Fakta yang didapat dari tabel di atas, prosentase absensi dari divisi *technical* dengan absensi pada divisi administrasi memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Pada divisi administrasi PT. X menunjukkan bahwa hampir 25% karyawan pada divisi administrasi terlambat datang ke kantor perbulannya. Presentase angka tersebut juga dapat bertambah setiap bulannya. Jumlah karyawan yang terlambat kerja pada bulan Desember 2015 sekitar 18%, pada bulan Januari 2016 mengalami peningkatan yang signifikan sekitar 45%, sedangkan pada bulan Februari 2016 mengalami penurunan menjadi 28%. Hal tersebut menunjukkan karyawan tidak memiliki semangat kerja, yang dibuktikan sering terlambatnya karyawan datang ke kantor. Keterlambatan karyawan ini diketahui dari absensi karyawan setiap harinya dan diketahui bahwa keterlambatan mereka sekitar 10-30 menit.

Fakta adanya semangat kerja yang rendah juga didapat dari proses wawancara pada tanggal 15 maret 2016 kepada 4 orang karyawan pada divisi administrasi dan untuk lebih meyakinkan fakta, penulis juga melakukan wawancara dengan 2 karyawan dari divisi *technical*. Dari hasil wawancara dengan karyawan, di dapatkan hasil bahwa karyawan merasakan kebosanan terhadap rutinitas kerja selama 2 bulan terakhir sehingga karyawan cenderung menunda-nunda pekerjaan mereka. Perilaku karyawan di tempat kerja juga mengindikasikan semangat kerja yang rendah, antara lain pada jam-jam setelah istirahat, karyawan lebih sering bersantai dan mengobrol dengan rekan kerja lainnya, mereka juga bermain

internet, serta pada jam-jam itu pula tempat kerja mereka banyak yang kosong. Dan juga diperoleh fakta bahwa karyawan merasakan ketidakpuasannya terhadap beberapa faktor, antara lain karyawan tidak puas dengan sistem promosi yang berlaku di perusahaan, karena sifat promosinya belum menyeluruh ke semua karyawan, serta karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja, seperti suhu AC yang dirasakan kurang dingin. Karyawan merasa tugas pekerjaan yang diberikan kurang memberi tantangan dan terlalu monoton.

Berdasarkan fakta tersebut, maka muncul pertanyaan apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja. Oleh karena itu, untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu dilakukan penelitian yang sesuai dengan fakta yang ditemukan.

Mengacu pada masalah-masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan melakukan penelitian berjudul : **“Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan PT. X”**.

C. Pembatasan Masalah

Batasan-batasan dalam penelitian ini adalah :

- a) Penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja karyawan PT. X.
- b) Subyek yang diteliti adalah karyawan PT. X divisi administrasi yang meliputi : sales & marketing, HRD & GA, *purchasing & procurement, serta accounting & finance.*

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian, yakni “Apakah ada hubungan tingkat kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X.”

E. Tujuan Penelitian

Adapun mengadakan penelitian berjudul “Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X”, adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan teori psikologi industri organisasi.

2. Manfaat Praktis

a) PT. X

Hasil penelitian ini diharapkan membantu PT. X dalam meningkatkan atau memberi saran perbaikan yang mungkin diperlukan agar kepuasan kerja di perusahaan dapat memiliki arti penting dalam memunculkan dan mengembangkan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk melakukan evaluasi kerja terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, khususnya pada

divisi administrasi yang meliputi : sales & marketing, HRD & GA, *purchasing & procurement*, serta *accounting & finance*.

b) Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini memberikan wacana pemikiran dan sumbangan informasi berupa data-data empirik tentang hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan, Sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian lebih dalam lagi berdasarkan hasil penelitian ini.