

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat ini dunia berada dalam era globalisasi, di mana segala bidang usaha mengalami perkembangan. Sejalan dengan perkembangan tersebut, kemampuan manusia dalam menghadapi dunia global juga harus ditingkatkan mengingat tingginya tingkat persaingan dalam pencarian kerja dan dalam pekerjaan itu sendiri. Untuk menghadapi era globalisasi, seseorang yang ingin karirnya maju dengan cepat, harus mempersiapkan dirinya menjadi manusia yang memiliki kualitas kerja yang tinggi dan memiliki wawasan global.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus ditangani secara baik. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian dan tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang melakukan aktivitas perusahaan.

Oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang penting diperhatikan adalah promosi jabatan yang akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah perencana, penggerak, pelaksana dan sekaligus sebagai pengawas dari seluruh rangkaian aktivitas organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi

ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas yang baik demi kemajuan organisasi. Hal tersebut akan menunjang tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Semangat kerja yang tinggi menyebabkan kecepatan menyelesaikan pekerjaan yang tinggi pula. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan terpacu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan secepat mungkin dan kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir.

Semangat kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut dapat berupa jalur-jalur karir atau promosi jabatan para karyawannya.

Semangat kerja yang rendah dapat merugikan perusahaan. Salah satu kerugian yang dapat ditimbulkan sebagai akibat rendahnya semangat kerja karyawan adalah tingkat absensi karyawan akan meningkat. Karyawan akan merasa enggan untuk datang bekerja apabila karyawan tersebut tidak memiliki semangat yang tinggi.

Apabila seorang karyawan menyukai pekerjaannya, mereka akan melakukan berbagai usaha dengan memaksimalkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Namun, apabila karyawan memiliki semangat kerja yang rendah, karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaannya dengan malas-malasan, sehingga hasil kerja yang di capai tidak maksimal karena karyawan tersebut tidak mendayagunakan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Perusahaan dapat melakukan berbagai cara dalam rangka merangsang semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan dapat di picu dengan memberikan penghargaan yang berupa materi ataupun non materi. Penghargaan materi salah satunya dapat dilakukan dengan cara menaikkan gaji karyawan, sedangkan salah satu aspek penghargaan non materi adalah dengan melaksanakan program promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar karyawan dapat berkembang dan maju, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Promosi jabatan ditandai dengan adanya kenaikan pangkat yang diikuti dengan bertambahnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan dan biasanya juga di ikuti pula dengan kenaikan gaji.

Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang mendapkan promosi jabatan akan lebih terdorong untuk mengerjakan tugas dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

Ada beberapa faktor yang dapt mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu minat terhadap pekerjaan, faktor gaji, status sosial pekerjaan, suasana kerja dan dukungan sosial.

Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Minat seseorang terhadap pekerjaan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki minat yang tinggi pada pekerjaan memiliki semangat yang tinggi pula.

Dengan memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan, karyawan tersebut akan mendayagunakan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan, memiliki semangat kerja yang rendah.

Jika karyawan tidak memiliki minat pada pekerjaan yang dilakukan maka karyawan tersebut tidak akan mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan. Karyawan tersebut cenderung akan menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan.

Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang diterimanya. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak memiliki semangat kerja dan tidak mendayagunakan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Hal ini dapat mengakibatkan lambatnya tujuan organisasi untuk tercapai dan juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi rendah, karena karyawan tersebut tidak mendayagunakan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor gaji atau upah. Tujuan manusia bekerja adalah agar memiliki penghasilan guna mencapai kesejahteraan. Penghasilan dapat berupa gaji atau upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Gaji atau upah merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, jika karyawan memiliki gaji yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki ketenangan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, karena masalah ekonomi keluarganya dapat diatasi dengan gaji yang telah diterima. Masalah besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi, terutama bagi karyawan yang mempunyai fungsi dan tanggung jawab penting dalam organisasi tersebut.

Tapi, tidak semua perusahaan mampu memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya sehingga kesejahteraan keluarga masih menjadi masalah bagi karyawan tersebut, sehingga ia tidak mampu memfokuskan dirinya kepada

pekerjaan karena ia harus membagi pikirannya terhadap masalah ekonomi keluarga.

Faktor ketiga adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan suatu program yang dilaksanakan untuk meningkatkan status sosial pekerjaan seorang karyawan. Promosi jabatan merupakan sebuah program yang memungkinkan karyawan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, promosi jabatan diikuti oleh tingkat gaji yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal tersebut disesuaikan dengan jabatan baru yang di emban oleh karyawan.

Namun, tidak semua karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan. Ada beberapa faktor yang menjadi tolak ukur dalam menentukan siapa karyawan yang layak mendapatkan promosi jabatan. Faktor tersebut yaitu kekosongan jabatan, kinerja dan sikap kerja karyawan.

Selain itu ada karyawan yang setelah mendapatkan promosi jabatan, semangat kerja yang dimiliki karyawan tersebut menurun. Hal ini dikarenakan beban kerja karyawan tersebut menjadi bertambah setelah dia mendapatkan promosi jabatan.

Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner, ada sebagian karyawan yang walaupun ia tidak mendapatkan promosi jabatan tetapi semangat kerja yang dimilikinya tetap tinggi atau tidak berbeda terlalu jauh dengan karyawan yang telah mendapatkan promosi jabatan.

Program Promosi jabatan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan akan memiliki semangat yang

tinggi, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan cenderung memiliki semangat kerja yang rendah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor suasana kerja. Suasana kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena suasana kerja yang monoton dengan kegiatan yang rutin dapat menimbulkan kebosanan. Untuk menghindari hal tersebut maka untuk sesekali perusahaan perlu untuk menciptakan suasana santai.

Akan tetapi, perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap suasana kerja yang ada di perusahaan. Sehingga, karyawan merasa bosan dengan suasana kerja yang monoton. Suasana kerja yang monoton dan membosankan akan membuat semangat kerja karyawan menjadi rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap karyawan memiliki pekerjaan masing-masing. Ada pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan mudah dan ada pula pekerjaan yang sulit untuk segera diselesaikan. Pada saat seorang karyawan sedang menghadapi pekerjaan yang berat, maka karyawan tersebut memerlukan dukungan sosial dari karyawan yang lain.

Dukungan sosial mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya dukungan sosial, karyawan akan merasa terbantu apabila mengalami hal yang sulit karena karyawan tersebut telah mendapatkan bantuan dari lingkungan kerjanya.

Namun, karena setiap memiliki pekerjaan masing-masing yang menyita banyak perhatian, maka pada saat ada karyawan yang kesulitan dalam pekerjaan

atau mendapat tekanan dari atasan, karyawan tersebut tidak langsung mendapatkan dukungan dari karyawan yang lain. Sehingga karyawan tersebut kurang mempunyai semangat yang tinggi karena karyawan tersebut merasa tidak mendapatkan dukungan dari rekan-rekan kerjanya.

PT Serasi Tunggal Mandiri adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang *property* khususnya dalam bidang pengelolaan gedung perkantoran. PT Serasi Tunggal Mandiri selain menyewakan ruang perkantoran juga menyewakan ruang serbaguna untuk pesta pernikahan, seminar, pameran, dan kegiatan kerohanian.

Sebagai perusahaan yang ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, PT Serasi Tunggal Mandiri memiliki program pengembangan karir karyawan yang berupa promosi jabatan. Namun, tidak semua karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan. Hanya karyawan yang memiliki sikap yang baik terhadap perusahaan dan memiliki kinerja yang unggul yang akan mendapatkan promosi jabatan.

Kegiatan promosi jabatan perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Manusia bekerja dalam organisasi akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, sehingga mengoptimalkan kemampuan kerja karyawan tersebut.

Apabila keinginan karyawan terpenuhi akan timbul kepuasan dalam dirinya. Hal tersebut akan menjadi pendorong semangat kerja bagi karyawan tersebut. Adanya kesempatan seorang karyawan untuk dipromosikan



akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih giat bekerja, berdisiplin dan berprestasi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti semangat kerja karyawan. Program promosi jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan akan memiliki semangat kerja yang rendah, sedangkan karyawan yang mendapatkan promosi jabatan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hal ini terbukti dengan berkurangnya minat kerja karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan, hal tersebut akan berdampak pada kualitas kerja yang tidak optimal. Dengan hasil kerja yang kurang optimal, maka tujuan perusahaan akan lama tercapainya.

Sedangkan jika karyawan dapat mendayagunakan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang telah di berikan, maka hasil pekerjaannya pun akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat segera tercapai. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa minat kerja karyawan mempunyai peranan dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh hal-hal berikut ini:

1. Minat terhadap pekerjaan rendah
2. Faktor gaji rendah

3. Jarangnya promosi jabatan
4. Suasana kerja membosankan
5. Dukungan sosial rendah

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah semangat kerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi dana dan waktu. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Perbedaan semangat kerja karyawan antara yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan”

### **D. Perumusan Masalah**

Apakah terdapat perbedaan antara semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan yang tidak mendapatkan promosi jabatan?

### **E. Kegunaan Penelitian**

- Teoritis

Untuk mengembangkan wawasan berpikir, serta memberikan pengetahuan tentang permasalahan di perusahaan mengenai perbedaan semangat kerja karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

- Praktis

Untuk memberikan informasi pada perusahaan mengenai bagaimana cara pengelolaan karyawan sebagai sumber daya manusia sehingga karyawan menjadi lebih positif dan efektif dengan cara meningkatkan semangat kerja pada karyawan.