

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pertumbuhan ekonomi di Indonesia sudah mencapai tingkat yang cukup tinggi dan diharapkan akan terus berlanjut. Untuk itu, pemerintah perlu mendorong dan mendukung terus pertumbuhan berbagai industri di Indonesia, baik yang dikelola perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan swasta.

Adanya dukungan dari pemerintah tersebut, maka pertumbuhan industri akan semakin pesat, sehingga persaingan antar perusahaan akan semakin ketat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi dan memenangkan persaingan tersebut, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya.

Dalam usaha meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya, setiap perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan faktor–faktor sumber daya yang menjadi unsur penting dalam suatu perusahaan. Faktor–faktor tersebut diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan teknologi.

Diantara faktor–faktor tersebut, faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus

mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dalam hal ini karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya dapat tercapai dengan baik.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan dan meningkatkan potensi karyawan secara terus menerus sehingga mampu mencapai hasil yang optimal, berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi atas pekerjaannya.

Semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi pencapaian kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan. Jadi, tuntutan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan merupakan hal yang cukup penting, mengingat di zaman sekarang ini persaingan usaha akan semakin tinggi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya yaitu penempatan karyawan, kondisi fisik tempat bekerja, pemberian kesejahteraan karyawan, penghargaan terhadap karyawan, prestasi karyawan, reputasi perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah penempatan karyawan. Setiap perusahaan harus

mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya karyawan ditempatkan dalam posisi yang sesuai dengan keahlian, latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam proses penempatan karyawan semestinya didasarkan pada prinsip-prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Sehingga karyawan yang bersangkutan mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Namun adakalanya karyawan ditempatkan di bagian yang tidak sesuai dengan keahlian, latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, maka hal ini akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan akan berdampak juga pada menurunnya semangat kerja karyawan.

Selain itu, yang mempengaruhi semangat kerja adalah kondisi fisik tempat bekerja yang baik. Perusahaan sebaiknya menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, bebas polusi udara dan jauh dari kebisingan. Dalam kondisi tempat kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik tersebut dapat terpenuhi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih semangat lagi.

Tetapi, apabila karyawan harus bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, adanya polusi udara yang berasal dari pabrik, ventilasi yang tidak memadai, maka hal ini akan menimbulkan keenganan untuk bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering keluar dari ruang kerjanya. Dengan demikian suasana kerja

menjadi tidak nyaman dan akan menciptakan kondisi kerja yang kurang kondusif, sehingga membuat semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya terus menurun.

Kesejahteraan karyawan juga perlu diperhatikan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian kesejahteraan karyawan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar gaji, yaitu meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik yang dapat dinikmati untuk masa sekarang, untuk hari tuanya bahkan beserta keluarganya. Kesejahteraan karyawan ini berbentuk berbagai pengadaan seperti fasilitas-fasilitas dan tunjangan-tunjangan, misalnya: penyediaan kantin, penyediaan sarana olah raga, penyediaan sarana beribadah, pelayanan kesehatan, tunjangan hari raya, pengadaan rekreasi dan lain sebagainya.

Namun, adakalanya perusahaan kurang memperhatikan penyediaan berbagai fasilitas, pemberian tunjangan-tunjangan serta pemberian kesejahteraan lainnya. Hal ini dapat membuat karyawan merasa kurang diperhatikan, kenyamanan dan keamanan kerja kurang terjamin, serta karyawan merasa tidak ada peningkatan kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya, sehingga hal yang demikian dapat mengakibatkan terjadinya penurunan semangat kerja dan dapat merugikan perusahaan.

Setiap karyawan dalam bekerja menginginkan hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan. Yang dimaksud penghargaan disini adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas kinerjanya selama ini. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa dinilainya hasil kerja karyawan, misalnya pimpinan memberikan bonus bagi karyawan yang mencapai target kerja,

adanya penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan, penghargaan untuk karyawan teladan dan lain sebagainya. Dengan adanya hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan karyawan akan selalu berorientasi pada tugas, hasil dan sasaran.

Namun pada kenyataannya, tidak semua penghargaan mempunyai pengaruh yang sama dalam meningkatkan semangat setiap karyawan. Misalnya saja ada karyawan yang merasa senang hanya dengan diberikan senyuman dan pujian. Tetapi, tidak sedikit karyawan yang menuntut diberikan penghargaan yang lebih dari sekedar senyuman dan pujian. Karena menurut mereka ada hal yang lebih penting lagi, misalnya pemberian bonus atau peningkatan tunjangan kesehatan bagi karyawan dan anggota keluarganya serta bentuk fisik seperti piagam untuk karyawan teladan dan sebagainya.

Faktor prestasi juga sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja ini akan berhasil apabila didukung oleh kemauan, kemampuan dan keterampilan karyawan yang sesuai dengan pengembangan diri dengan selalu meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik. Pencapaian prestasi kerja yang maksimal dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan.

Berbeda halnya apabila karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah di bidang pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan karyawan tersebut kurang bersemangat dalam bekerja.

Reputasi perusahaan dimata masyarakat juga memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Apabila citra perusahaan dipandang baik oleh

masyarakat maka seorang karyawan akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut, sehingga ia akan bersemangat untuk ingin selalu menjadi bagian dalam perusahaan tersebut, dengan begitu ia akan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh semangat.

Namun kenyataannya, masih banyak perusahaan yang memiliki citra kurang baik dimata masyarakat karena adanya masalah dengan karyawannya seperti demo, dll sehingga karyawan tidak merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Hal ini akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Pada prinsipnya, hal yang paling *essential* yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja seorang karyawan yaitu terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan baik psikologi, fisik, sosial maupun finansial. Apabila karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, hal itu akan menimbulkan rasa puas yang selanjutnya akan meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, setiap pemimpin perusahaan harus berusaha memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawannya.

PT. Timur Jaya Prestasi merupakan salah satu perusahaan *office furniture* terbaik di wilayah Asia tenggara. Untuk dapat menjadi perusahaan yang sukses, PT. Timur Jaya Prestasi harus mendorong semangat kerja karyawan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja. Apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut maka akan terjadi kerugian bagi perusahaan serta mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa di perusahaan tersebut ditemukan permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja yang mempengaruhi semangat kerja pada karyawan. Gejala rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Timur Jaya Prestasi adalah karyawan yang sering mengeluh karena kurangnya perhatian dari penyelia/supervisor dalam hal memberikan bantuan teknis, terjadinya perselisihan antara karyawan karena masalah pekerjaan maupun masalah pribadi, kurangnya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja, jumlah gaji yang dianggap tidak layak karena kurangnya uang makan dan uang transport. Masalah-masalah tersebut akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul hubungan kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. Timur Jaya Prestasi di Cileungsi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya.
2. Kondisi fisik tempat bekerja yang kurang baik
3. Pemberian kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan
4. Penghargaan terhadap karyawan yang kurang diperhatikan
5. Prestasi karyawan yang rendah
6. Reputasi perusahaan yang kurang baik dimata masyarakat

7. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sehingga rendah pula semangat kerjanya

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, ternyata banyak faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, dana dan tenaga, maka permasalahan penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. PT. Timur Jaya Prestasi, memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya melalui kepuasan kerja.

- b. Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademika.
- c. Peneliti, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan tambahan bagi peneliti, melatih diri untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia dan menerapkan ilmu – ilmu yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan.
- d. Masyarakat, sebagai dasar kegiatan ilmiah untuk penelitian di bidang yang sama dan dapat mengembangkan konsep dan teori mengenai kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.