

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan merupakan suatu unit sosial yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan (Kartasapoetra, 1992:109). Sebuah perusahaan tentunya memerlukan peralatan atau mesin-mesin dengan teknologi canggih untuk meningkatkan hasil produksi yang berkualitas baik. Namun selain peralatan atau mesin-mesin yang canggih, juga dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas (Anoraga & Suyati, 1995:69), dengan demikian perlu adanya pengaturan, pengarahan dan pendayagunaan oleh pihak perusahaan supaya proses kegiatan di dalam suatu organisasi berjalan dengan lancar (As'ad, 2001:2).

Tujuan utama dari setiap perusahaan adalah peningkatan produktivitas untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Menurut Ravianto (dalam Anoraga & Suyati, 1995:68), produktivitas adalah usaha manusia dengan menggunakan modal, keterampilan, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan memberikan motivasi dan dorongan semangat pada karyawannya. Tetapi seringkali di dalam bekerja, pimpinan hanya mementingkan hal-hal yang berhubungan dengan penambahan produksi, dan tidak mau tahu mengenai kesejahteraan karyawannya (Anoraga & Suyati, 1995:5). Padahal sebenarnya, tanpa adanya karyawan maka

perusahaan tidak mungkin melakukan aktivitas. Sudarwanto (1999) mengemukakan bahwa walaupun karyawan diakui sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan namun sifatnya sangat istimewa. Karyawan akan memberontak jika hak-haknya dikurangi, yang akibatnya karyawan melakukan pemogokan kerja. Hal ini seperti yang terjadi pada PT Industri Kereta Api (INKA) di Madiun. Direksi dan karyawan PT INKA melakukan aksi mogok kerja, para karyawan menuntut agar PT. KAI dan semua instansi yang terkait dengan industri kereta api (BUMN) mengembalikan gaji mereka yang telah dipotong selama bulan Juli 2003 (sebesar 34%) dan mengembalikan jam kerja karyawan seperti biasa. Pemotongan gaji dan jam kerja yang dilakukan oleh PT. KAI untuk membantu menyelesaikan utang sebesar 64,6 miliar atas pembelian 24 gerbong kereta rel listrik eksekutif. Adanya masalah utang pada PT. KAI mengakibatkan pemasokan bahan baku dan suku cadang PT INKA menjadi terhenti, sehingga semua kegiatan berproduksi menjadi terganggu. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas (Kompas, 5 Februari 2004).

Upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan, baik di Indonesia maupun di negara lain dalam usaha meningkatkan produktivitas lebih dititikberatkan pada kerjasama-rekayasa lingkungan kerja agar memenuhi standar kerja yang sesuai dengan kondisi. Hal ini terlihat dari hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Burgess (1982) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas bisa dilakukan dengan mengkombinasikan rekayasa teknik lingkungan kerja perusahaan dengan semangat kerja (faktor-faktor fisik dan

psikologis) (Suhariadi, 2001:120). Menurut Hidayati, semangat kerja didefinisikan sebagai sikap kejiwaan dan kesediaan karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dalam memberikan segenap kemampuan yang dimilikinya baik tenaga, pikiran, perasaan dan waktu didalam pelaksanaan tugas pekerjaan guna menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Nitisemito (1988) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kegiatan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja, dalam hal ini tentunya akan mengarahkan diri individu untuk berusaha mencari perbaikan pola kerja yang selama ini dijalannya agar hasil kerja yang selama ini diperoleh bisa maksimal. Semangat kerja ini memanglah didasari oleh kemauan dan kehendak bekerja keras (motivasi kerja) dengan tetap memperhitungkan kelemahan dan kelebihan diri sendiri (kemampuan pekerja) (Suhariadi, 2002:348). Adanya semangat kerja dari karyawan, akan mendorong individu untuk selalu berusaha, sehingga kerjanya dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Zainun (dalam Hidayati), ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi, dan kepemimpinan. Menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001:352), memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif yang

diberikan karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi dalam lingkungan kerja (Handoko, 1993). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan pemogokan kerja, demonstrasi, keluar masuknya karyawan yang tinggi serta dapat mempengaruhi tingkat produktivitas. Contohnya, karyawan PT Mega Tires Industry (MSTI) Semarang yang melakukan demonstrasi. Demonstrasi ini terjadi berkenaan dengan tuntutan kenaikan upah dan uang lembur kerja yang memadai, karena mereka menganggap bahwa upah yang diterima selama ini masih jauh dari harapan bagi peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan upah yang pas-pasan dan uang lembur yang minim membuat karyawan merasa bingung bagaimana caranya agar mereka bisa meningkatkan produktivitas kerja. Ketidakpuasan karyawan PT MSTI semakin memuncak karena setiap kali karyawan mengajukan usulan kenaikan upah selalu ditanggapi pihak perusahaan dengan banyak alasan, seperti kondisi perusahaan yang sedang lesu, harga bahan baku melambung, penjualan menurun, dan resesi ekonomi dalam negeri (Suara Merdeka, 16 Februari 2002).

Aspek yang dipandang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah adanya rasa puas terhadap hal-hal seperti, sistem kompensasi atau gaji, cara penyeliaan atau kepemimpinan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan kerja, dan kesempatan berkembang (Doelhadi, 2001:32).

Menurut Lawler (dalam Steers & Porter, 1983), kepuasan kerja akan menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan demikian karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja

rendah. Karyawan akan melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Karyawan yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat kerja yang tinggi. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah bisa dibayangkan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan menurun, dan ini akan merugikan perusahaan. Itulah sebabnya perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Index Berita Tenaga Kerja, 2002:2-3).

Pemogokan kerja, demonstrasi, dan keluar masuknya karyawan yang tinggi merupakan indikasi dari tidak adanya kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja ini, barangkali disebabkan oleh sistem kerja yang jelek atau situasi lingkungan kerja yang buruk, sehingga hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan berusaha mencari alternatif bagaimana caranya agar pekerjaan bisa menyenangkan, sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Pihak perusahaan perlu memberikan motivasi guna meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, yang antara lain bisa dilakukan dengan pemberian gaji yang tepat, peningkatan kemampuan pemimpin, kondisi kerja yang mendukung, hubungan dengan rekan sekerja yang saling mendukung, peningkatan keamanan kerja, dan adanya kesempatan bagi setiap karyawan untuk berkembang (Doelhadi, 2001:32).

Pelaksanaan yang baik dan tepat dari kesemua aspek kepuasan kerja tersebut diharapkan akan mendorong peningkatan semangat kerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

### **B. Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Apakah hubungan antara kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :  
Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **a. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian lebih lanjut, terutama dalam ilmu Psikologi, khususnya masalah yang terkait dengan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

## b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan (organisasi), khususnya para pimpinan dan karyawan.

### 1. Pimpinan

Penelitian ini diharapkan agar pimpinan tetap mempertahankan tingkat kepuasan kerja sehingga semangat kerja karyawan tidak menurun, dengan cara memenuhi aspek-aspek kepuasan kerja karyawan.

### 2. Karyawan

Kepuasan kerja yang sudah ada pada diri masing-masing karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja.