

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi dengan semangat kerja.

Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima karyawan, perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri oleh tempat kerjanya, situasi dan kondisi lingkungan kerja, adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial dalam tempat kerja, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif bagi pekerja yang menyenangkan.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang

dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Menyadari arti pentingnya semangat kerja pimpinan berupaya untuk meningkatkan dan menjaga semangat kerja para karyawan di setiap instansi yang ada. Hal ini berkaitan dengan fungsi organisasi pemerintah yang senantiasa mengemban tugas yang bersifat pelayanan umum. Oleh karena itu pemerintah berupaya mencantulkannya dalam GBHN untuk menjadikan sasaran dari pengembangan sumber daya manusia dan ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta mendidik dan mengarahkan mereka pada pembentukan tenaga kerja yang profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi, dan produktif.

Peningkatan semangat kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karena dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta harkat para karyawan. Upaya peningkatan semangat kerja bagi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan

bawahannya. Mereka harus terus berupaya mendorong peningkatan semangat kerja dan mengetahui berbagai indikasi dari turunnya semangat kerja para bawahannya.

Pengertian *human relation* menurut Munasef (1984) adalah segala hubungan-hubungan baik yang formal maupun informal yang dijalankan atasan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Interaksi karyawan dalam lingkungan instansi maupun hal yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu, Nurul (1995) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman diharapkan akan betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

Human relation dalam instansi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan dan bagaimana kita mampu menerima orang lain dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Suatu instansi dalam menjalankan kegiatan selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam instansi juga harus memperhatikan yang ada di luar instansi atau yang disebut lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar instansi yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi (Manullang, 1990).

Selain faktor *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja, suatu instansi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan juga perlu memperhatikan pemberian insentif. Semangat kerja karyawan dapat diupayakan agar mencapai tingkat yang diinginkan, sehingga dapat mendukung tingkat produktifitas perusahaan yang tinggi yaitu dengan adanya pemenuhan kebutuhan karyawan oleh pihak instansi, baik itu berupa kebutuhan ekonomi, psikologis, maupun kebutuhan sosial.

Insentif adalah merupakan daya tarik yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk melakukan tindakan (Moekijat, 1995). Pemberian insentif harus sesuai dengan motif yang ada, maka pemberian insentif akan sedikit menarik perhatian. Insentif tersebut bersifat individual berarti sesuai dengan motif yang menggerakkan individu dalam bekerja (Ranunpandodjo dan Husnan, 2002).

Chaplin (dalam Ilmawati, 2002) menjelaskan pada kenyataannya setiap

karyawan menghendaki pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan dan penilaiannya terhadap kebutuhan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Karena insentif merupakan suatu obyek eksternal yang cenderung dapat membangkitkan motivasi dan menegakkan tingkah laku menuju sasaran.

Seorang karyawan melakukan pekerjaannya tentunya dilandasi dengan keinginan untuk mencapai sesuatu. Motivasi itu sendiri adalah suatu proses psikologi yang mendasar yang menimbulkan perilaku seseorang untuk mencapai insentif atau *reward* (Luthans, 1996). Motivasi seseorang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Perlu adanya dorongan guna meningkatkan semangat kerja para karyawan tersebut antara lain bisa dilakukan dengan pemberian motivasi yang tepat, menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, peningkatan partisipasi, peningkatan kepuasan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan peningkatan kemampuan pimpinan. Pelaksanaan yang baik dan tepat dari ke semua faktor semangat kerja tersebut akan dapat mendorong penyeimbangan kuantitas dan kualitas kerja yang pada akhirnya dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul :**“PENGARUH *HUMAN RELATION*, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT. BERLIAN ANANDA KARANGANYAR”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan?
2. Variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Berlian Ananda Karanganyar.
2. Variabel yang diteliti ini meliputi *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan pemberian insentif .
3. Pemberian insentif yang diteliti bersifat non materiel.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menguji, dan membuktikan secara empiris pengaruh *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui, menguji, dan membuktikan secara empiris variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan dari ketiga variabel (*human*

relation, kondisi fisik lingkungan kerja, dan pemberian insentif) terhadap semangat kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Secara teoritik,

Memberikan sumbangan pikiran dalam ilmu ekonomi

2. Secara praktis,

Kepada pimpinan instansi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pimpinan instansi menyangkut masalah *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan pemberian insentif pada instansi, apakah sudah mengena dan cukup efektif dalam kaitannya dengan upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

3. Pengembangan SDM selanjutnya,

Bagi pengembangan SDM selanjutnya penelitian ini diharapkan mampu menumbuhkan kreatifitas dan kegairahan dalam bekerja. Serta dengan adanya faktor-faktor *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan pemberian insentif bisa efektif dalam kaitannya meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi teori yang dipakai dalam penulisan yang meliputi pengertian *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, pemberian insentif dan semangat kerja, serta kajian penelitian terdahulu.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menyatakan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum instansi serta analisis data dan pembahasannya.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan hasil keterbatasan penelitian dan saran-saran bagi instansi.