

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi persaingan diberbagai bidang pun semakin ketat termasuk dibidang industri. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran manusia dalam suatu perusahaan sangat penting terutama dalam kedudukannya sebagai salah satu sumber daya. Oleh karena itu suatu perusahaan perlu meningkatkan kualitas manusia sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan. Secanggih apapun sarana kerja tanpa adanya fungsi tenaga kerja manusia maka tidak akan ada peristiwa apapun yang terjadi serta tidak ada perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Karenanya sebagai salah satu elemen dalam suatu sistem kerja manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sumberdaya manusia mencakup semua energi, ketrampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang dapat atau harus dipergunakan untuk tujuan produksi. Pendekatan sumberdaya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan adalah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan produktif. Salah satu konsekuensi dalam penggunaan pendekatan sumber daya manusia adalah pengembangan manusia.

Salah satu sasaran yang penting dalam pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia adalah masalah pembinaan dan pemeliharaan semangat karyawan. Sebab meskipun tampaknya sederhana, semangat kerja mempunyai

dampak atau pengaruh yang cukup berarti dan kompleks, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Menurut Siregar (2006) apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan baik. Disisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi. Berdasarkan pengalaman dari beberapa buku yang pernah saya baca, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Manusia berusaha bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan-tujuan hidupnya, seperti yang dinyatakan oleh Straus (dalam Rufaidhah, 1999) bahwa dalam bekerja akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yang berwujud kebutuhan fisik dan rasa aman, serta kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Berdasarkan keterangan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seseorang yang bekerja pasti memiliki tujuan-tujuan dan harapan tertentu yang akan berusa dipenuhi. Terpenuhinya harapan akan dapat mendorong atau memacu semangatnya dalam bekerja.

Antara kepuasan terhadap pekerjaan dan semangat atau morale kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya itu muncul karena orang yang bersangkutan memperoleh kepuasan

dalam pekerjaannya. Kepuasan yang didapat merupakan ciri awal timbulnya semangat kerja (Vroom, 1964).

Menurut Siswanto (2001) semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri setiap tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selanjutnya Siswanto (2001) menyatakan bahwa semangat kerja bersifat subyektif, yakni tergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Disamping itu semangat kerja juga tergantung pada hubungan antara pengharapan dan realita, semakin kongkrit lingkungan tempat bekerja memberikan pengharapan akan adanya peningkatan bagi diri tenaga kerja maka semangat kerja tenaga kerja tersebut diharapkan akan makin meningkat. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan, kepura-puraan dalam bekerja, dll. Hal ini mempunyai dampak jangka panjang yang merugikan perusahaan.

Banyak hal yang dapat menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Pada umumnya masyarakat mengatakan ada dua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Herzberg dalam Dubrin, 1974). Pendapat pertama mengatakan aspek ekonomis merupakan aspek yang paling utama penyebab ketidakpuasan karyawan.

Berhubungan dalam hal ini Glitter (dalam Tiara, 1994) mengatakan manusia bekerja keras kadang-kadang melebihi kemampuannya karena mengharapkan

imbalan, kemudian kenaikan pangkat, bonus atau mungkin sekedar pujian. Tidak mungkin seseorang akan loyal pada perusahaannya kalau jaminan sosial, kesehatan dan masa depan di perusahaan tersebut buruk dan sebaliknya mustahil seseorang akan meninggalkan perusahaannya, jika semua yang berkaitan dengan hal ini didapatkan di perusahaan tempatnya bekerja.

Karyawan, mesin serta peralatan lain dalam organisasi, bersama-sama berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi. Namun dalam hal ini manusia tidak sama dengan mesin. Manusia membutuhkan sesuatu yang lain selain imbalannya dalam bentuk uang. Imbalan ini diharapkan diberikan organisasi dalam usaha untuk menghargai karyawan atau dengan kata lain organisasi memberikan bentuk-bentuk jaminan dalam usaha untuk membuat karyawan merasa "dimanusiakan" (Belcher dan Atchinson, 1987).

Berkaitan dengan masalah jaminan sosial ini Yorder (1986) mengatakan bahwa pekerja mengasumsikan penerimaan atau penghargaan yang biasa-biasa saja untuk upah atau gaji. Tetapi memberi kesan yang mendalam untuk berbagai macam jaminan sosial yang diberikan. Selain itu Beach (1982) mengatakan bahwa jaminan sosial akan mendorong pekerja berlomba untuk berhasil dan membentuk sikap yang lebih positif terhadap perusahaan. Selanjutnya Beach mengatakan jaminan sosial ini juga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, sebab tinggi rendahnya semangat kerja salah satunya dapat dilihat dari ada tidaknya pembangkangan dari karyawan. Ketidakpuasan terhadap jaminan sosial ini juga dapat menimbulkan pembangkangan pekerja terhadap perusahaan.

Maka dari itu, permasalahan ketenagakerjaan senantiasa menjadi masalah yang selalu mencuat dan krusial. Masalah belum terpenuhinya UMR, pembayaran THR yang tidak proporsional, kesejahteraan yang kurang maupun jaminan keselamatan kerja yang hingga kini masih menjadi persoalan di lingkungan kerja menunjukkan betapa dalam masalah ketenagakerjaan masih banyak terjadi ketidakadilan. Namun setiap tenaga kerja dalam lingkup suatu usaha sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendapat jaminan perlindungan kerja berupa jaminan sosial kecelakaan kerja yang merupakan suatu kompensasi bagi tenaga kerja apabila dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami kecelakaan kerja. Pemberian jaminan sosial kecelakaan kerja tersebut merupakan bagian dari jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai bagian dari upaya memberikan ketenangan dalam bekerja.

Putusan Sidang Tahunan MPR RI tahun 2001 menugaskan kepala Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan terpadu. Untuk itu Presiden mengambil inisiatif menyusun Rancangan Undang-Undang Jaminan Sosial Nasional. Presiden dengan Kepres No. 20 tahun 2002 membentuk Tim SJSN. Kepres ini didahului dengan Keputusan Sekretaris Wakil Presiden No. 7 Tahun 2001, semasa Ibu Presiden sebagai Wakil Presiden. Sistem Jaminan Sosial Nasional yang akan dibangun bertumpu pada konsep asuransi social.

Pendapat kedua, seperti yang dikatakan oleh Lesmana (1989) bahwa uang bukanlah aspek utama, tetapi aspek lain yang lebih utama yaitu kesempatan berkarir.

Mengenai kesempatan berkarir ini dikatakan bahwa tujuan seseorang bekerja tidak semua semata-mata mencari imbalan ekonomis. Pada kondisi tertentu seseorang membutuhkan kesempatan untuk dapat mengaktualisasikan diri akan potensi yang dimilikinya. Seperti yang dikatakan oleh Morse dan Weiss (dalam Rufaidhah, 1999) bahwa kondisi seseorang yang telah memiliki kedudukan atau posisi tertentu, dalam arti mereka telah menempati kedudukan menengah ke atas, maka motivasi mereka akan berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin melalui kompetensi dalam prestasi kerja akan memungkinkan mereka meniti karir yang lebih tinggi, sehingga mereka akan berusaha untuk mencapai tingkatan paling tinggi dalam organisasi.

Manajemen SDM yang efektif dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam beberapa cara sejalan dengan daya tahan perusahaan, perluasan dan peningkatan profiatabilitas mereka, perusahaan menyediakan keamanan kerja, dan lebih banyak peluang karir serta upah yang tinggi (Schuler dan Jackson, 1997). Dengan demikian sumber daya yang ada akan mengembangkan dirinya. Mereka adalah orang-orang yang memandang kerja bukan semata-mata sebagai sumber penghasilan akan tetapi wadah untuk memberi sesuatu yang berarti bagi perusahaan dan memandang kerja sebagai suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir (Atmosoeperto dalam Zulkarnain dan Melinda, 2004).

Dari sisi lain Andreas (dalam Lesmana, 1989) mengatakan bahwa penyebab seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah ada atau tidaknya kesempatan mereka untuk meningkatkan posisinya dalam organisasi.

Seorang karyawan di dalam bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, tentu menduduki posisi yang berbeda-beda. Meskipun demikian satu sisi mereka memiliki persamaan yaitu sebagai karyawan, tetapi disisi lain mereka dalam melaksanakan pekerjaan bisa berbeda kedudukannya, bisa sebagai pemimpin atau bawahan. Seorang pemimpin tentu melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab yang lebih besar sesuai dengan kedudukannya dibanding bawahannya. Namun demikian kedudukan tersebut secara umum diinginkan oleh setiap karyawan, hal ini disebabkan banyak alasan seperti : adanya fasilitas, gaji dan sebagainya yang tentu lebih baik, meskipun dengan tanggung jawab yang besar dan pekerjaan yang lebih berat. Hal tersebut membuat karyawan berusaha meningkatkan semangat kerja untuk memacu prestasi kerja dalam mencapai karier yang lebih tinggi. Meskipun demikian tidak tertutup pula jika seorang karyawan merasa puas dengan kedudukan semula, akibatnya tidak ada usaha untuk meraih jenjang kedudukan yang lebih tinggi dalam bidang pekerjaannya (Annisa, 1994).

Melihat kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa berbeda-beda pandangan masing-masing karyawan terhadap karier, selain karena alasan tertentu juga dikarenakan adanya persepsi yang berbeda-beda pula dalam diri karyawan terhadap bidang pekerjaan yang dihadapinya, kecuali dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk berbuat lain selain menerima apa adanya. Hal ini dapat terjadi misalnya posisi atau bidang suatu pekerjaan sudah merupakan puncak dalam kariernya sehingga tidak memungkinkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi dalam perusahaan atau organisasinya.

Persepsi yang dimaksud di atas adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Rakhmat, 1996), selain persepsi yang ada dalam diri setiap karyawan mempunyai pengalaman pribadi yang berbeda-beda pula, dalam hal ini persepsi tersebut khususnya yang berhubungan dengan bidang pekerjaan.

Secara umum karyawan menginginkan kemajuan dalam hal kariernya, hal tersebut dapat dicapai melalui jalur atau jenjang yang biasanya sudah ada dalam perusahaan atau organisasi yang sifatnya memberikan kesempatan pada karyawan dengan kualifikasi tertentu untuk lebih maju. Mengenai bagaimana bentuk pelaksanaan promosi jabatan itu tergantung dari masing-masing kebijaksanaan dan kebutuhan serta kondisi dari perusahaan atau organisasi.

Melihat hal tersebut di atas bahwa dengan adanya suatu persepsi terhadap peluang pengembangan karier untuk suatu promosi jabatan yang baik, maka secara tidak langsung karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Karyawan memandang promosi jabatan sebagai peningkatan karier dalam jenjang pekerjaannya sehingga merasa terpacu untuk lebih giat bekerja bahkan dengan hal tersebut dapat berpengaruh pada perusahaan dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Perusahaan atau organisasi harus mendukung karyawan dalam segala hal menyangkut kepentingan karyawan termasuk dalam hal kesempatan untuk maju. Perusahaan atau organisasi jika hanya mementingkan kepentingan usahanya tanpa memikirkan serta mendukung kepentingan karyawan maka akan menimbulkan

persepsi yang kurang baik terhadap perusahaan atau organisasi tersebut dalam diri karyawan. Akibatnya karyawan yang bersangkutan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitasnya akan statis dan akhirnya akan berpengaruh buruk pula bagi jalannya produktivitas perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Kasus hijrahnya beberapa pilot Garuda dan Merpati pada perusahaan penerbangan Indonesia ke Malaysian Airlines (MAS) pada tahun 2003 adalah salah satu contoh bahwa perpindahan karyawan bukan hanya karena jumlah gaji yang kecil lebih dari itu mereka mengharapkan sistem kepegangatan dan penggajian yang lebih baik, tidak saja mengenai harapan terhadap gaji yang lebih pantas, tetapi juga mengenai status jabatan. Pada intinya mereka mengalami ketidakpuasan yang berlarut-larut sehingga memutuskan untuk berpindah pekerjaan. Lebih lanjut ditambahkan bahwa karier, uang dan tantangan merupakan tiga faktor yang menyebabkan para manajer berpindah pekerjaan. Bahwa faktor kesempatan, pengakuan dan idealisme adalah harapan yang dibawa manajer dalam karier (Zulfinawati, 2004).

Selain kasus di atas terdapat kasus yang saat ini sedang marak yaitu tentang manajemen rotasi atau mutasi pada karyawan Telkom. Menurut Faisal Syam Direktur Human Capital dan General Affair PT Telekomunikasi Indonesia bahwa program manajemen rotasi pada karyawan Telkom menjadi suatu masalah bagi karyawan, banyak dari karyawan Telkom yang merasa keberatan karena harus dimutasi ke daerah terpencil yang jauh dari keluarganya. Walaupun mereka mendapat fasilitas

yang sama bahkan lebih baik dari tempat dulu mereka bekerja baik fasilitas kantor maupun fasilitas tempat tinggal. Bahkan dengan program tersebut para karyawan mendapat pula kenaikan gaji yang lebih tinggi. Akan tetapi program rotasi atau mutasi tersebut ternyata kurang dapat diterima juga oleh para karyawan Telkom, karena para karyawan merasa dengan program tersebut. Hal tersebut dikarenakan karena program rotasi tersebut tidak memperhatikan tolak ukur waktu maupun lokasi atau tempat mereka dirotasikan.

Berdasarkan uraian di atas tampak adanya pengaruh diberikannya peluang terhadap pengembangan karier yang ada dalam organisasi terhadap karyawannya. Karena tidak terpenuhinya kepuasan akan pengembangan diri akan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam organisasi. Peluang mendapatkan pendidikan tingkat lanjut, *training* yang merupakan bagian dari paket jaminan sosial yang diberikan organisasi terhadap karyawannya akan meningkatkan semangat karyawannya dalam bekerja, sehingga ketiganya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : **“Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dan persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja?”**

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dan persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dengan semangat kerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap jaminan sosial dengan semangat kerja karyawan
4. Untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif masing-masing variabel persepsi terhadap peluang pengembangan karier dan persepsi terhadap jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang sejauh mana persepsi terhadap jaminan sosial dan persepsi terhadap peluang pengembangan karier mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga akan lebih mudah bagi pihak perusahaan untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja karyawannya.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya semangat kerja dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena adanya persepsi terhadap peluang pengembangan karier dan persepsi terhadap jaminan sosial.

3. Ilmuan atau peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian lain yang berkaitan dengan semangat kerja, jaminan sosial, dan peluang pengembangan karier.