

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun non material, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja, perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Semangat kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan (Kamalludin, 1989: 214), semangat diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Handoko, 1999: 252). Semangat yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001: 2)

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan adanya semangat dapat diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 1996: 92). Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan

sehingga tujuan organisasi dapat tercapai maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan (Gomes, 1995: 178). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

Kenyataan yang ada menunjukkan masih banyak karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu atau pulang lebih awal atau mereka datang tepat waktu tapi di ruang kerja mereka hanya ngobrol dengan teman kerja atau malah bersantai-santai saja, angka absen meningkat, tidak bergairah, apati terhadap kerja dan lingkungannya, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan tindakan lain yang merugikan perusahaan. Berawal dari sini banyak sekali timbul keluhan dari berbagai pihak

mengenai semangat kerja turun, produktivitas kerja rendah, kedisiplinan kerja rendah, mutu kerja rendah dan masih banyak lagi.

Table 1

**Jumlah absensi karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali
periode 23 maret- 22 Agustus 2012**

Bulan	Alasan Absen					Jumlah
	Ijin	Sakit	Ijin 1/2 hari	Cuti	Alpha	
23 Maret - 22 April	5	7	12	16	43	83
23 April - 22 Mei	15	4	13	8	38	78
23 Mei - 22 Juni	6	5	13	10	40	74
23 Juni - 22 Juli	8	5	12	13	41	79
23 Juli - 22 Agustus	11	7	13	13	40	84
Jumlah	45	28	63	61	202	399

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi kenaikan absensi pada karyawan. Tingkat absensi tersebut melebihi yang di harapkan oleh perusahaan, ini tentu tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan karena perusahaan mengharapakan kehadirannya lebih dari 90% atau bahkan 100% dan batas toleransi ketidakhadiran yang di berikan sebanyak 3 kali dalam 1 bulan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang terjadi pada semangat kerja karyawan di PT.Hamudha Prima Media. Alasan absensi merupakan salah satu indikasi

dari semangat kerja karena ketidakhadiran yang tinggi dapat mencerminkan semangat kerja yang rendah.

Adanya jumlah absensi yang meningkat secara otomatis menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja. Penurunan produktivitas kerja ini disebabkan karena salah satu faktor (pemicunya) kurangnya semangat kerja. Solusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memperhatikan keinginan karyawan dan kebutuhan karyawan agar karyawan akan merasa diakui, dipedulikan dan diperhatikan kebutuhannya oleh perusahaan, sehingga karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja. Salah satu kepedulian perusahaan terhadap karyawan dapat dilakukan dengan pemberian kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan itu sendiri. Efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan diharapkan dapat merangsang karyawan agar semangat kerjanya dan loyalitas meningkat sehingga tingkat ketidakhadiran dan *turnover* dapat ditekan. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2007:185) “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah”.

Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka kesejahteraan karyawan dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya kesejahteraan yang di berikan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari

organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal. Kenyataan setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras, dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, tingkat produktivitas akan tinggi jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat produktivitas akan rendah jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja rendah. Semangat kerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha – usaha untuk memotivasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan sebagai pendorong peningkatan semangat kerja karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang memadai.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan atau kompensasi lengkap atau fringe benefits. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan. Menurut Andre. F. Sikulu menyatakan bahwa: Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.

Kenyataan yang ada menunjukkan masih sering terjadi masalah perburuhan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan masalah tunjangan kesejahteraan. Pemogokan–pemogokan menjadi salah satu cara untuk menekan pihak perusahaan dan direksi agar memenuhi tuntutan buruh. Pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan maupun demonstrasi, dapat dilihat bahwa kondisi buruh Indonesia masih memprihatinkan baik itu kesejahteraan, kesehatan maupun keselamatan kerja, seperti yang diberitakan koran harian Media Indonesia (kompas, 11 september 2007).

Dalam sebuah buku Manajemen personalia (1997) pada kasus Alison Mazy menunjukkan bahwa kurang adanya kesejahteraan dalam perusahaan. Sehingga dapat mengakibatkan pegawai bemalas – malas untuk masuk kerja dengan alasan tidak masuk kerja di karenakan sakit. Persoalan tersebut bahkan banyak menimbulkan kondisi fisik dan mental karyawan yang menurun dimana hal ini akan mempengaruhi semangat kerja. Fenomena ini mempunyai sisi rentan untuk semangat kerja. Pegawai yang sudah menguras tenaga untuk bekerja kemungkinan memiliki kondisi fisik dan mental karyawan yang semakin menurun, dalam hal ini tingkat kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi meningkatnya semangat kerja.

Pada pekerja murah di China semakin nyata. Kekurangan pekerja di pusat-pusat industri serta kekhawatiran pemerintah atas tuntutan kesejahteraan, membuat kenaikan upah tidak bisa dihindari. Kasus bunuh diri di perusahaan Foxconn dan unjuk rasa pekerja pabrik Honda di China bagian selatan menggambarkan pengusaha tidak bisa lagi semena-mena, ingin pekerja tetap dengan bergaji rendah. Apalagi, pengusaha telah menikmati laba dan pertumbuhan yang sangat tinggi. Media yang milik Pemerintah telah menyosialisasikan masalah kesejahteraan pekerja. Langkah pemerintah ini membuat serikat dagang menyatakan prihatin.

Di pelabuhan kota tegal sebanyak 26 karyawan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) menuntut peningkatan kesejahteraan kepada Pemkot Tegal.

Pasalnya, gaji yang mereka terima selama ini dinilai terlalu kecil, sehingga kesulitan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Hal itu disampaikan para karyawan kepada Komisi II DPRD saat meninjau TPI Pelabuhan. Gaji yang diterima dinilai tidak sebanding dengan beban kerja yang selama ini dilakukan. "Para pekerja berharap pada tahun 2012 ada kenaikan gaji. Selain itu juga meminta ada kejelasan pemberian insentif dan uang lembur". (Wawan Hudyanto, 2011).

Menurut Hasibuan (1999:92): "Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal". Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Di Gagaksipat Boyolali telah berdiri beberapa percetakan yang sampai saat ini masih beroperasi, dimana di dalamnya ada beberapa tenaga kerja yang dipekerjakan baik itu yang mempertimbangkan sumber daya manusia maupun yang belum mempertimbangkan sumber daya manusia. Wilayah Gagaksipat Boyolali merupakan wilayah yang strategis, hal ini di sebabkan oleh beberapa hal, misalnya : tersedianya tenaga kerja,

melimpahnya bahan baku, dan luasnya areal pengembangan pemasaran buku – buku dan hasil produksi lainnya, serta kelancaran transportasi. Oleh karena itu pada penelitian ini memilih lokasi di percetakan PT. HAMUDHA PRIMA MEDIA Gagaksipat Boyolali. Dimana perusahaan tersebut memproduksi berbagai macam produksi seperti: buku – buku paket, LKS (Lembar Kerja Siswa) untuk SD, SMP, SMA dan masih banyak produk lainnya.

Dari uraian tersebut, maka penulis mengajukan rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja pada PT.Hamudha Prima Media?”. Oleh karena itu penulis mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi terhadap Kesejahteraan dengan Semangat kerja pada PT. Hamudha Prima Media.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui hubungan persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja.
2. Mengetahui tingkat persepsi terhadap kesejahteraan.
3. Mengetahui tingkat semangat kerja.
4. Mengetahui peran persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

Manfaat teoritis :

1. Bagi peneliti yang lain dan ilmuwan psikologi, dapat mengembangkan ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri pada khususnya serta mampu memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi ilmuwan yang berkaitan dengan persepsi terhadap kesejahteraan dan semangat kerja.
2. Bagi lembaga yang bergerak dalam bidang masalah industri dapat memberikan dan menambah informasi mengenai keterkaitan antara persepsi terhadap kesejahteraan dengan semangat kerja.

Manfaat praktis :

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah – langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar tujuan perusahaann dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan di perusahaannya.
2. Peran perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.