

**HUBUNGAN ANTARA *HUMAN RELATION* DENGAN SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PT KARYA MANDIRI ENERGINDO**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Gelar Sarjana S-1 Psikologi



Disusun Oleh :

**BUDI WIDAGDO**  
**NIM. F 100000162**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, baik materi maupun non materi, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk mampu, cakap, terampil, bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika karyawan 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 organisasi. Karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan menyebabkan tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah/turun. Sebaliknya, meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi.

Semangat kerja sering kali dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga kurang diperhatikan oleh para manajer perusahaan. Pada

umumnya para manajer tidak mengetahui betapa buruknya semangat kerja karyawan-karyawannya hingga akhirnya menghadapi ke-adaan-keadaan seperti meningkatnya permohonan untuk pindah, karyawan sering tidak masuk kerja dan lamban dalam bekerja, bahkan sering terjadi pemogokan. Turunnya semangat kerja karyawan pada umumnya disebabkan karena belum terpenuhinya atau terpuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti pemberian upah, penghargaan, kesejahteraan, kesehatan pekerja, lingkungan, *human relation* dan sebagainya. Keadaan ini akan mengganggu kelancaran jalannya organisasi sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan baik.

Semangat kerja berperan besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektifitas pekerjaan bagi para karyawan, karena tanpa adanya semangat kerja dari para karyawan niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Sudah selayaknya bila setiap perusahaan berusaha agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga pekerjaan menjadi suatu tugas yang memerlukan tanggung jawab yang besar. Pekerjaan akan cepat diselesaikan dengan semangat kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (1996) yang menjelaskan bahwa apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Peningkatan semangat kerja membuat pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Semangat kerja dapat ditingkatkan dengan jalan memenuhi atau mencukupi semua kebutuhan karyawan, yang disesuaikan dengan kemampuan

perusahaan, baik yang bersifat material maupun non material. Manullang (1994) menjelaskan bahwa besar kecilnya prestasi yang diberikan tergantung pada besar kecilnya pemenuhan kebutuhan, karena adanya daya perangsang pada manusia untuk memberikan prestasi yang sebesar-besarnya adalah pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial, seperti kebutuhan untuk memperoleh pengertian, perhatian, penghargaan, dan harga dirinya. Pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial tersebut dapat terwujud melalui pengembangan kebutuhan manusiawi dalam suatu organisasi yaitu kebutuhan akan *human relations* yang baik. Panuju (1995) menjelaskan bahwa keinginan karyawan untuk dihargai dan merasa dibutuhkan dapat terpenuhi melalui hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Oleh karena itu, para pimpinan dituntut menyelaraskan tuntutan bawahan sekaligus mampu memahami konsep manusiawi dari sudut telaah psikologis dan sosiologis. Dimana bila muncul kesulitan atau masalah dalam menghadapi pekerjaan, bawahan dapat langsung dan mudah menemui pimpinan dan memungkinkan masalah tersebut dapat dipecahkan bersama. Dalam setiap interaksi antara pimpinan dan bawahan inilah diperlukan sikap manusiawi, dimana pimpinan tidak hanya menyampaikan pesan tetapi juga dapat berempati dan bersimpati sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan serta memberikan peluang kepada bawahannya untuk lebih berprestasi dan memiliki kemampuan yang tinggi dalam melakukan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Hal ini dapat terlaksana apabila dalam perusahaan kegiatan *human relations* terjalin dengan baik.

Nawawi (2003) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor hubungan manusia yang dikembangkan dalam suatu tempat kerja (*human relations*). *Human Relations* adalah salah satu upaya di dalam menumbuhkan ataupun meningkatkan semangat kerja karyawan, karena *human relations* yang kurang baik dapat menimbulkan kerenggangan antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan yang dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja.

Kegiatan *human relations* terhadap karyawannya bisa dilakukan dengan komunikasi secara informal atau tidak direncanakan, seperti komunikasi sehari-hari yang biasa dilakukan antara atasan dan bawahan, baik komunikasi verbal dua arah sampai berupa tepukan dipundak dan senyum kebanggaan atasan terhadap bawahannya. Semua ini dilakukan oleh atasan pada bawahannya dengan harapan bahwa karyawan merasa dirinya dihargai, diharapkan kehadirannya, dan menganggap bahwa di perusahaan itulah tempat karyawan sesungguhnya berada.

Demikian halnya dengan PT Karya Mandiri Energindo sebagai salah satu suplyer LPG di Kota Prabumulih, juga harus memperhatikan sumber daya manusia sebagai aset penting perusahaan yang harus selalu dijaga demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Tugas manajemen PT Karya Mandiri Energindo adalah mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu tenaga kerja yang puas dan memuaskan.

Kenyataannya, kegiatan *human relations* yang terjadi di PT Karya Mandiri Energindo, antara atasan dan bawahan kurang berjalan dengan lancar. Karyawan sering mengalami kejenuhan dalam bekerja. Hal ini dapat disebabkan karena

kurangnya komunikasi secara lisan, sebagian besar karyawan merasa enggan menyampaikan saran, pertanyaan maupun kritikan, yang disebabkan karena pimpinan terlalu kaku dalam berkomunikasi. Kegiatan *human relations* antar karyawan juga kurang berjalan dengan baik, terutama dalam hal wilayah kerja. Masing-masing divisi saling bersaing untuk memenuhi target penjualan dengan tidak memperhatikan pembagian wilayah kerjanya. Hal ini terjadi karena antar divisi tidak terjalin komunikasi yang baik dan kurang adanya partisipasi apabila salah satu divisi mengalami hambatan, terutama dalam memenuhi target perusahaan.

Kondisi di atas menuntut adanya kegiatan *human relations* yang dapat memberikan kepuasan bagi semua orang yang berinteraksi di PT Karya Mandiri Energindo dengan jalan terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikologis dalam perusahaan sehingga akan timbul semangat kerja yang lebih besar dari setiap karyawan. Dalam hal ini yang memegang peranan penting adalah pimpinan PT Karya Mandiri Energindo. Pemimpin ini diharapkan bisa memotivasi dan membimbing bawahannya dengan sebaik mungkin, juga harus bisa menyatukan seluruh anggota organisasi sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan antara *Human Relations* dengan Semangat Kerja Karyawan PT Karya Mandiri Energindo”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Bertolak dari dasar penelitian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan *human relations* dengan semangat kerja karyawan PT Karya Mandiri Energindo.
2. Seberapa besar tingkat *human relations* terhadap semangat kerja karyawan PT Karya Mandiri Energindo.
3. Seberapa besar tingkat semangat kerja karyawan PT Karya Mandiri Energindo.
4. Seberapa besar sumbangan *human relation* terhadap semangat kerja karyawan PT Karya Mandiri Energindo.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi ilmuwan untuk memperluas wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi pada khususnya serta dapat memberikan sumbangan teoritis pada psikologi industri tentang hubungan antara *human relations* dengan semangat kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori-teori yang didapat di perkuliahan dengan aktifitas perusahaan khusus di bidang komunikasi dan semangat kerja kaitannya dengan prestasi kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Manfaat bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
- b. Manfaat bagi karyawan sebagai subyek penelitian, hasil penelitian dapat dijadikan informasi tentang pentingnya *human relations* dalam meningkatkan semangat kerja yang tinggi.