

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kerja dan bekerja merupakan hakekat manusia. Selama manusia hidup, maka manusia tersebut harus bekerja. Kerja dan bekerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling mendasar dan memberikan status di masyarakat yang ada di lingkungannya juga bisa mengikat individu lain, baik yang bekerja atau tidak, sehingga kerja akan memberikan isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.

Tujuan individu bekerja disebabkan oleh banyak hal, diantaranya adalah menginginkan adanya suatu perubahan akan keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Di era reformasi ini, hal tersebut semakin dirasakan oleh masyarakat pada umumnya. Naiknya harga-harga barang dan semakin tingginya intensitas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak perusahaan, sangat tidak memungkinkan bagi seorang pria untuk berada dirumah, apalagi mengharapkan penghasilan dari istri yang kebetulan bekerja. Artinya, bekerja memiliki arti yang sangat penting bagi seorang pria, terutama bagi seorang pria yang telah berumah-tangga yang memiliki tanggung jawab untuk mencari nafkah bagi istri dan anak-anaknya.

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. Di sisi lain karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk mampu, cakap, terampil, bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencari 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.

Semangat kerja adalah suatu keinginan atau kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Lebih lanjut lagi Sastrohadiwiryo (2003) mengatakan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat.

Semangat kerja sering kali dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga kurang diperhatikan oleh para manager perusahaan. Pada umumnya para manager tidak mengetahui betapa buruknya semangat kerja karyawan-karyawannya hingga akhirnya menghadapi keadaan-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. Fenomena di bank mandiri cabang balige yang menjadi tempat penelitian sejauh ini memiliki semangat kerja yang rendah terbukti dengan perilaku yang dilakukan para karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap salah seorang karyawan yang bersangkutan mengatakan bahwa karyawan bank mandiri memiliki semangat kerja yang kurang di dalam bekerja, hal ini terlihat dari seringnya karyawan terlambat datang ke kantor dan juga sering pergi keluar untuk melakukan survey kepada nasabah di luar waktu yang ditentukan dengan alasan kebosanan yang dialami masing-masing karyawan di kantor. Berikut kutipan wawancara.

“Yang membuat saya mengalami kebosanan dalam bekerja adalah karena pekerjaan yang harus saya kerjakan monoton dan kurang bervariasi harus berhubungan setiap saat dengan nasabah, dan terkadang nasabah juga sangat susah diarahkan. Hal-hal seperti inilah yang sering membangkitkan emosi dan membuat malas dalam mengerjakan setiap tugas. Di sisi lain juga saya sedikit malas tinggal di tempat ini karena cuaca yang dingin yang membuat saya malas untuk bangun pagi dan hal ini lah yang membuat saya sering terlambat berangkat ke kantor”. (wawancara tanggal 3 Maret 2016).

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 kepada besar kecilnya pemenuhan kebutuhan, karena adanya daya perangsang pada manusia untuk memberikan prestasi yang sebesar-besarnya adalah pemenuhan kebutuhan psikologis dan social, seperti kebutuhan untuk memperoleh pengertian, perhatian, penghargaan dan harga dirinya.

Lebih lanjut, Schneiders (Wuryani, 2002), mengatakan bahwa kebutuhan merupakan pendorong bagi individu untuk mencapai kepuasan. Kebutuhan merupakan tendensi dinamis yang berorientasi pada benda, kulit, dan pengalaman yang dituntut oleh fisik. Psikis dan sosial

secara sehat dan organisme. Lebih lanjut dijelaskan bila salah satu atau lebih tendensi tersebut di atas tidak terpenuhi maka akan timbul tingkah laku yang tidak wajar. Sebaliknya apabila tendensi-tendensi itu dapat dipenuhi dengan baik, maka akan menimbulkan tingkah laku yang wajar.

Kebutuhan psikologis manusia menurut Winarno (1987) dapat ditinjau dari beberapa sudut. Ada yang meninjau dari sudut jenis kebutuhan itu seperti kebutuhan biologis, psikologis dan sosiologis, ada pula yang meninjau dari kebutuhan itu sendiri. Apakah kebutuhan itu bersifat dasar atau bersifat tambahan. Sudut pandang yang lain adalah dari segi pentingnya kebutuhan itu, apakah perlu dipenuhi dengan segera atau bisa ditunda pemenuhannya.

Kebutuhan psikologis yang disampaikan Schneiders (Wuryani, 2002) adalah merupakan suatu tegangan akibat adanya atau kurangnya suatu kualitas pengalaman atau kekurangan hal yang dibutuhkan bagi kesejahteraan atau penyesuaian psikologis organism. Sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kebutuhan psikologis ini, akan memunculkan perilaku-perilaku lani yang merupakan manifestasi dari rasa kecewa individu.

Dalam kaitannya dengan kebutuhan manusia, Maslow (dalam Atkinson, 1996) menyusun hierarki kebutuhan, mulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan menjadi penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Hierarki kebutuhan yang dikemukakan Maslow ada tujuh, yakni Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus dan sebagainya); kebutuhan akan rasa aman (merasa aman dan terlindung dari bahaya); kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima dan memiliki); kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompentensi dan mendapatkan dukungan dan pengakuan); kebutuhan kognitif (mengetahui, memahami dan menjelajahi); kebutuhan estetika

(keserasian, keteraturan dan keindahan); dan kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Mengingat berkecamuknya perasaan dan pikiran penuh ketidakpastian yang terus datang, maka implikasi psikologis terhadap kinerja karyawan akan nampak pada semangat kerja karyawan. Namun sebaliknya, kepastian masa depan berpengaruh pada meningkatnya semangat kerja atau motivasi kerja karyawan untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal ini karena produktivitas dan kinerja karyawan merupakan penilaian utama bagi pihak perusahaan, salah satunya digunakan dalam pengambilan keputusan mengenai peningkatan ataupun kenaikan jabatan bagi karyawan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang harus dimiliki para karyawan adalah semangat dalam bekerja, yang berfungsi untuk memacu prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu penelitian ini menitikberatkan pada faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan sebagai upaya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang balige. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA PEMENUHAN KEBUTUHAN PSIKOLOGIS DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT BANK MANDIRI (Persero) TBK CABANG BALIGE”

## **B. Identifikasi Masalah**

Sebagai makhluk hidup manusia harus dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya agar dapat bertahan hidup dan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup maka manusia harus bekerja. Namun tidak semua manusia yang bekerja dapat melakukan tugas-

tugasnya dengan baik tanpa didukung oleh semangat kerja yang tinggi. Mengkaji uraian diatas maka bekerja merupakan dorongan alamiah manusia juga memiliki semangat yang mendasarinya.

Upaya- upaya peningkatan kualitas dan perilaku kerja karyawan pada umumnya bertujuan akhir pada usaha peningkatan produktivitas karyawan yang salah satu faktornya adalah semangat kerja. Beer, dkk (Suhariadi, 2002) menegaskan bahwa segala macam bentuk peningkatan produktivitas tidak akan bisa memberikan hasil yang maksimal bila dalam diri karyawan tidak ada suatu semangat. Penelitian ini di harapkan dapat menjawab pertanyaan hubungan antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Balige.

### **C. Batasan Masalah**

Perusahaan dalam mencapai tujuan, pada umumnya selalu menghadapi berbagai masalah dalam menjalani setiap kegiatan usahanya. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti dalam kesempatan ini bermaksud ingin meneliti, Hubungan antara pemenuhan kebutuhan psikologis (rasa aman, kasih sayang, harga diri dan aktualisasi diri) dengan semangat kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang balige.

### **D. Rumusan Masalah**

Untuk memudahkan penelitian, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian. Adakah hubungan anantara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja ?

### E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami apakah ada “hubungan antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Balige”.

### F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

#### 1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan informasi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi pada umumnya dan bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya, terutama yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan semangat kerja.

#### 2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi karyawan Bank Mandiri untuk dapat lebih mengenal dan memahami diri sendiri khususnya mengenai kebutuhan psikologis dan semangat kerja pada profesi menjadi bidang tugasnya dengan menyadari berbagai tugas, peran, dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan, maka diharapkan akan meningkatkan semangat mereka dalam profesinya. Sehingga upaya untuk meningkatkan pelayanan dapat lebih mudah untuk dilaksanakan.

- b. Menjadi masukan bagi PT. Bank Mandiri untuk memberikan pelayanan khususnya dalam pemenuhan kebutuhan psikologis karyawannya sehingga dapat menembah semangat kerja lebih tinggi dalam kaitannya dengan peningkatan pelayanan dan penyusunan program kerja yang lebih baik.

