

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semangat kerja merupakan hal yang vital dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya semangat kerja yang tinggi mustahil suatu perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Siswanto (2000) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang menimbulkan kesenangan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Semangat kerja merupakan suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, sungguh-sungguh, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan baik (Burhanuddin, 1994).

Karyawan yang bersemangat kerja tinggi cenderung akan mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti sesuai dengan prosedur yang ada. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan mengurangi angka absensi, meningkatkan produktivitas, mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat, bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan saling membantu apabila karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Demikian sebaliknya, karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan meningkatkan angka absensi, menurunkan produktivitas, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, tidak dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang menanamkan

prinsip saling membantu apabila karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas terlihat dengan jelas bahwa karyawan dan semangat kerjanya dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan.

Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak.

Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan dalam bentuk upah atau gaji yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan (Hariandja, 2002.), dan sebaliknya apabila upah yang diberikan tidak sebanding dengan hasil kerja yang dikerjakan karyawan, maka berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan.

Keberadaan besaran upah pun menjadi penting bagi peningkatan semangat karyawan, namun disisi lain menjadi beban bagi perusahaan, terlebih-lebih ditengah-tengah pergeseran paradigma orientasi kerja perusahaan dari padat karya