

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Semangat kerja merupakan salah satu bentuk sikap manusia yang harus benar-benar ditingkatkan dalam bekerja. Semangat kerja yang tinggi dapat menjadi sumber keberhasilan karyawan dalam bekerja di masa-masa yang akan datang. Sehubungan dengan hal tersebut, maka semangat kerja menjadi demikian penting, sebab dengan tingginya semangat kerja akan membuat karyawan dapat bertahan bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Semangat kerja juga merupakan satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam suatu instansi, perusahaan atau dalam dunia kerja. Semangat kerja bila dikelola dengan baik oleh individu tentunya akan memberikan dorongan yang positif terhadap produktivitas kerja individu atau karyawan. Dikatakan oleh McGregor (dalam Azwar 1987) bahwa semangat kerja sangat penting dan menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena semangat kerja adalah motor yang menentukan bagaimana sikap dan perilaku kerja para pegawai.

As'ad (1987) menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual. Hal ini diartikan bahwa setiap individu memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami oleh individu.

Wexley dan Yukl (1992) mengartikan semangat kerja sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sementara itu, menurut Tiffin (dalam Wexley dan

Yukl, 1992) menyebutkan bahwa semangat kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kemudian Kowles (dalam Nurdahyuni, 2002) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja merupakan suatu sikap mental dari individu atau sekelompok individu yang mana semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dalam menerima pengarahan dan dalam proses pekerjaan.

Hadi (dalam Anoraga, 1998) menyebutkan bahwa semangat kerja sebagai *security feeling* dan mempunyai segi-segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi sosial (kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya).

Banyak faktor yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan, diantaranya seperti yang disampaikan oleh Porter (dalam Wexley dan Yukl, 1992) yakni gaji yang memuaskan atau sistem insentif yang diterapkan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir, kesempatan untuk belajar, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang memuaskan, teman bekerja yang cocok serta atasan atau pimpinan yang baik dan hal-hal yang ada dalam diri karyawan.

Terkait dengan pendapat di atas, maka harga diri adalah merupakan faktor internal yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh As'ad (1987) yang menyatakan bahwa semangat kerja penting sekali dimiliki oleh segenap karyawan dalam sebuah perusahaan dan tentunya terkait