

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi terdiri dari sejumlah anggota yang masing-masing berkontribusi dan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui kedudukan dan peran mereka dalam organisasi. Suatu organisasi dapat terbentuk melalui usaha perorangan atau sekelompok orang yang kemudian berkembang seiring perkembangan organisasi (Munandar, 2001).

Pada umumnya organisasi yang telah terbentuk tersebut pasti memiliki tujuan utama seperti mencari keuntungan atau laba yang banyak. Untuk mencapai tujuan tersebut karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan atau organisasi harus dapat meningkatkan semangat kerja daripada karyawan di dalam perusahaan. Peranan di sini diartikan sebagai bentuk kemampuan secara maksimal yang mencakup seluruh aktifitas yang ada dalam organisasi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, sampai pada evaluasi hasil kegiatan.

Menurut Muchlas (2005) perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya yang berupa akal budi, motivasi, perasaan dan keinginan-keinginan karyawan untuk menggerakkan sumber daya yang ada sesuai dengan batas kemampuannya untuk mencapai tujuan produksi. Moehcriono (2009) menambahkan bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi

adalah faktor sumber daya manusia. Dengan kata lain, bagaimana perusahaan mendayagunakan sumberdaya manusia yang dimiliki secara tepat (Sastrohadiwiryono, 2003).

Faktor manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya yaitu semangat atau gairah kerja. Selain itu bahwa seorang karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, dengan demikian karyawan tersebut akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan individu melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan yang dimaksud dengan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat dan kegairahan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Nitisemito, 2004).

Peningkatan produktivitas kerja akan tercapai apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan energik, antusias, dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan merasakan kebosanan dan malas dalam bekerja, sehingga mereka tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya (Carlaw, Deming dan Friedman, 2003).

Menurut Halsey (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya yaitu adanya kesempatan yang diberikan