

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Permasalahan**

##### **1. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini, persaingan antar perusahaan di Indonesia baik perusahaan di bidang jasa maupun industri semakin pesat. Persaingan tersebut ditandai dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih, sistem mobilisasi manusia yang semakin cepat dan perubahan perekonomian yang semakin tidak dapat diprediksikan. Hal tersebut memacu suatu perusahaan untuk mampu mengikuti, tetap berusaha menjaga kestabilan dan tingkat kemajuan teknologi serta sumber daya manusia dalam menghadapi segala bentuk persaingan. Manajemen perusahaan diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan, seperti menciptakan daya saing yang kompetitif, berinovasi, dan memperbaiki kualitas produk. Bagi sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari pentingnya peran yang diberikan oleh karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, karena operasional suatu perusahaan tidak mungkin bisa berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan yang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi demi terciptanya tujuan perusahaan yang lebih baik. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka hasil dari suatu pekerjaan akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, begitu juga sebaliknya. Moekijat (1995) menyatakan bahwa Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan memberikan sikap-sikap yang positif terhadap perusahaan, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam pekerjaan dan ketaatan dalam kewajiban. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah gabungan antara perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, teman-temannya, prestise, status, serta atasannya dengan reaksi terhadap jam kerja, penghasilan, pengawasan, kebijakan dan praktik kepegawaian dari atasan serta kondisi pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terkait masalah semangat kerja karyawan.

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah perilaku individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan (*labour turn over*) yang tinggi dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja yang rendah ke semangat kerja yang tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus. Perusahaan yang mampu membina dan memelihara semangat kerja karyawan yang tinggi tentu memperoleh banyak keuntungan, yaitu disiplin karyawan meningkat, komitmen dan kerja sama karyawan meningkat sehingga tercapainya kepuasan kerja.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja yang dikemukakan oleh Zainun (1991). Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan; kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya; terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan langsung dengan pekerjaan; rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula; adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jariah payah yang telah diberikan kepada organisasi; adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan. Menurut pendapat Tohardi (2002), ada enam faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu: kebanggaan atau kecintaan karyawan pada pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik; sikap terhadap pimpinan; hasrat untuk maju; perasaan telah diperlakukan dengan baik; kemampuan untuk bergaul dengan teman sekerjanya; serta kesadaran akan tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja adalah komitmen. Komitmen adalah kemauan untuk memberi waktu dan kemampuan untuk sesuatu yang dipercaya, atau suatu janji atau keputusan yang tegas untuk melakukan sesuatu (*Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus*). Menurut Jewell dan

Siegall (1998), komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Karyawan yang mencintai pekerjaan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitiannya, Elias (2012) diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X yaitu 0,719 artinya apabila komitmen karyawan meningkat 1 satuan maka semangat kerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,719 satuan. Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan adanya koefisien regresi dari variabel independen yaitu b bertanda positif (+), dimana dalam hal ini variabel komitmen karyawan (X) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengaruh signifikansi komitmen karyawan terhadap semangat kerja sebesar 66,9%. Artinya 66,9 % semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Dengan hasil tersebut, Elias (2012) menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki tingkat pengaruh sangat besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam penelitiannya Chen dkk. (2002) menyatakan bahwa kesetiaan dan komitmen terhadap atasan lebih penting daripada komitmen terhadap suatu sistem (dalam hal ini adalah organisasi). Chen dkk. (2002) mengemukakan bahwa ada bermacam-macam jenis komitmen yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Berangkat dari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan penelitian terdahulu, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian terkait tentang adanya perbedaan semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

## **2. Rumusan Masalah**

Semangat kerja karyawan adalah kemauan, keinginan, gairah, antusias karyawan atau kelompok untuk bekerja sama, melakukan dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, lebih baik dan maksimal disertai dengan tanggung jawab, disiplin, perasaan gembira, bangga, setia, dan taat pada kewajiban.

Semangat kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah komitmen. Komitmen adalah kemauan untuk memberi waktu dan kemampuan untuk sesuatu yang dipercaya, atau suatu janji atau keputusan yang tegas untuk melakukan sesuatu. Komitmen kerja didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Komitmen berperan dalam semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen dan mencintai pekerjaan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, akan dibahas mengenai tiga macam komitmen yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan?”. Dalam hal ini, komitmen manakah yang lebih memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan; apakah komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, ataukah komitmen terhadap pekerjaan?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti/data empiris mengenai ada atau tidaknya perbedaan pengaruh semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yang berkaitan dengan komitmen.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian dengan kemungkinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, atau faktor-faktor lain yang berhubungan dengan komitmen.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi ilmu pengetahuan psikologi tentang adanya perbedaan semangat kerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

### C. Keaslian Penelitian

Penelitian-penelitian sebelumnya sudah banyak menggunakan Semangat kerja dan Komitmen sebagai variabelnya. Akan tetapi, selama peneliti mencari referensi untuk penelitian ini, peneliti belum mendapatkan sumber dengan judul yang sama seperti judul yang peneliti ajukan, yaitu “Semangat Kerja Karyawan Ditinjau dari Komitmen terhadap Perusahaan, Komitmen terhadap Atasan, dan Komitmen terhadap Pekerjaan”.

Sumber yang peneliti peroleh hanya hasil penelitian dengan salah satu variabel dari yang peneliti ajukan, seperti yang hasil penelitian yang dilakukan oleh Zhen Xiong Chen, Anne S. Tsui dan Jiing-Lih Farh (2002) dengan judul “*Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap atasan lebih berpengaruh daripada komitmen terhadap suatu sistem (dalam hal ini adalah organisasi). Dalam penelitian ini menunjukkan ada bermacam-macam jenis komitmen yaitu komitmen terhadap perusahaan, komitmen terhadap atasan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Elias (2012) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”. Dalam penelitiannya diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X yaitu 0,719 artinya apabila komitmen karyawan meningkat 1 satuan maka semangat kerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,719 satuan. Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan adanya koefisien regresi dari variabel independen yaitu b bertanda positif (+), dimana dalam hal ini variabel komitmen karyawan (X) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengaruh signifikansi komitmen karyawan terhadap semangat kerja sebesar 66,9%. Artinya 66,9 % semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Dengan hasil tersebut, Elias (2012) menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki tingkat pengaruh sangat besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Arina Nurandini (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)”. Hasil dari penelitian tersebut adalah komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; komitmen normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan komitmen *continuance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Noorhafa Herliani Adey dan Ferlis Hj. Bahari (2010) yang berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi namun kajian mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dan komitmen organisasi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)”. Hasil dari penelitian tersebut adalah hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa sudah ada peneliti lain yang memakai salah satu variabel yang akan diuji, namun penulis belum menemukan penelitian yang sama yakni menggunakan variabel yang sama. Penulis juga mendapatkan dari jurnal sebelumnya bahwa penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif yang artinya penelitian ini sudah didukung dari jurnal-jurnal terdahulu.

Dengan demikian penelitian mengenai Semangat Kerja Karyawan Ditinjau dari Komitmen terhadap Perusahaan, Komitmen terhadap Atasan, dan Komitmen terhadap Pekerjaan dinyatakan original dan tidak ada unsur peniruan.