

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia dapat dijadikan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak roda organisasi baik itu institusi pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan Budiyono (2016). Perusahaan harus menyesuaikan diri terhadap perkembangan era globalisasi agar bisa menjadi suatu perusahaan yang efektif dan efisien untuk bisa bersaing dengan para pesaingnya. Sumber daya perusahaan tidak terlepas dari karyawan, dimana semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Bicara tentang kinerja dan produktivitas, semua itu tidak terlepas pada semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para pegawainya dalam bekerja. Makmur (2008:2) menyebutkan bahwa persoalan penyakit yang ada dalam manusia sendiri yang disebut dengan lemah karsa, dimana menurunnya daya pikir atau kemalasan berpikir. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya, semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung

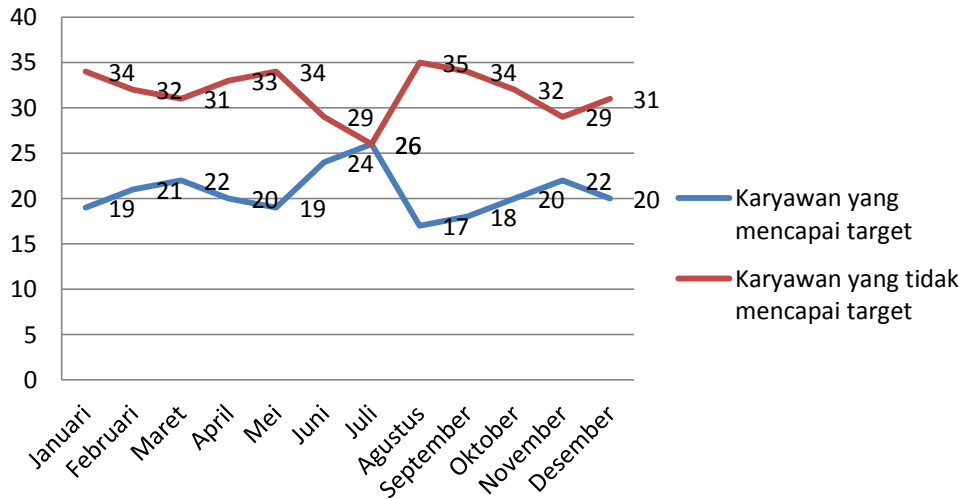
jawabnya didalam perusahaan Wahyuni (2005). Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Skrypnek dan Kinjerski (2008) menyatakan semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja akan memberikan dampak masalah utama disektor jangka panjang bagi perusahaan yang mengarah kepenurunan omset dan kedisiplinan, semakin tinggi semangat kerja karyawan pada perusahaan akan menyebabkan tingkat kedisiplinan juga semakin baik yang akan mempengaruhi omset perusahaan tersebut. Merawat semangat kerja dapat menjadi sebuah kebiasaan yang positif, bila adanya kesadaran akan pentingnya peran semangat kerja dalam mendorong kesuksesan.

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat diukur dari semangat kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di suatu perusahaan atau instansi. Disatu sisi berpengaruhnya kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari pengaruh motivasi kerja, konflik kerja dan, stres kerja dalam perusahaan tersebut. Hal inilah yang menjadi dasar bahwa proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yaitu karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kendaraan bermotor (main dealer) yang berlokasi di Jalan Pemuda No 35 Olo Padang Barat Kota Padang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer memperlihatkan tingkat target penjualan bagian *marketing* yang cukup rendah. Fenomena tersebut diperoleh dari data target penjualan karyawan bagian *Marketing* PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang pada Januari sampai Desember tahun 2017 :

Grafik 1.1
Proporsi Pencapaian Target Penjualan Karyawan Bagian
Marketing
Pada Januari – Desember 2017



Sumber : PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer (2017).

Dari Grafik 1.1 dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang tidak mencapai target lebih banyak dari pada jumlah karyawan yang mencapai target. Hampir setiap bulan nya karyawan tidak mencapai target kecuali pada bulan Juli. Dari garfik tercatat bahwa pada bulan januari karyawan yang dapat mencapai target hanya 19 orang sedangkan karyawan yang tidak mencapai target 34 orang, lalu pada bulan Februari karyawan yang dapat mencapai target 21 orang yang tidak mencapai target 32 orang, bulan Maret karyawan yang dapat mencapai target 22 orang yang tidak mencapai target 31 orang, April yang dapat mencapai target 20 orang yang tidak mencapai target 33 orang, Mei yang dapat mencapai target 19 orang yang tidak mencapai target 34 orang, Juni yang dapat mencapai target 24 orang yang tidak mencapai target 29 orang, di lihat pada bulan Juli karyawan yang dapat mencapai target yaitu 26 orang dan tidak mencapai target 26 orang, lalu pada bulan Agustus kembali menurun karyawan yang dapat mencapai target 17 orang yang tidak mencapai target 35 orang, September yang

dapat mencapai target 18 orang yang tidak mencapai target 34 orang, Oktober yang dapat mencapai target 20 orang yang tidak mencapai target 32 orang, November yang dapat mencapai target 22 orang yang tidak mencapai target 29 orang, dan pada bulan Desember yang mencapai target yaitu 20 orang dan tidak mencapai target 31 orang.

Dari grafik 1.1 terlihat bahwa naik dan turunnya jumlah karyawan yang mencapai target penjualan maupun karyawan yang tidak mencapai target penjualan, akan tetapi jumlah karyawan yang tidak mencapai target penjualan perusahaan selalu lebih dominan setiap bulannya. Dari data dilihat adanya semangat kerja yang rendah pada karyawan bagian marketing PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer. Seperti yang di katakan Zainun (1986) dalam Asnawi (1999) semangat kerja yang rendah dapat di tandai dengan dari turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, labour turn-over yang tinggi, tingkat kerusakan bahan yang tinggi, kegelisahan di setiap unit kerja, pihak karyawan sering menuntut dan, pemogokan kerja.

Jika hal ini terjadi tentu akan berdampak pada keberhasilan dari perusahaan, tidak tercapainya target tersebut mempunyai hubungan yang erat dengan semangat kerja dari karyawan tersebut. Semangat kerja yang menurun akan berdampak pada kinerja organisasi yang tidak optimal, semangat kerja yang rendah dari karyawan dapat disebabkan oleh rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja

Menurut Marpaung (2013) semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu - individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan

output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Semangat kerja tidak berdiri dengan sendirinya tetapi di pengaruhi oleh beberapa variabel lainnya, seperti motivasi kerja. Utamajaya dan Sriathi (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi kerjai, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada fuji jaya motor gianyar. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Menurut Luthans (2006:270) apabila karyawan selalu diberikan motivasi oleh atasan maka semakin tinggi tingkat semangat dalam bekerja, begitu pula sebaliknya apabila kurangnya memberikan motivasi kepada karyawan maka semakin rendah tingkat semangat seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Rivai (2006:455) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat individu dalam bekerja). Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Selain karena motivasi kerja, semangat kerja menurun juga di sebabkan oleh variabel lain, yaitu konflik kerja. Menurut Robbins (2008:173) konflik kerja adalah

sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi, selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan (Sunyoto 2012:218). Konflik kerja dapat timbul kepada siapa saja di mana saja dan kapan saja, jika konflik terjadi pada karyawan bisa menimbulkan stres dan dapat mengganggu pekerjaan karyawan.

Selain dari motivasi kerja, dan konflik kerja masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu adalah stres kerja, Yovandi (2017) meneliti tentang pengaruh konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap karyawan PT. perkebunan nusantara pekanbaru, berdasarkan penelitiannya ditemukan bahwa stres didalam melakukan pekerjaannya, dan konflik kerja yang terus menerus berkelanjutan membuat suasana didalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, turunnya semangat kerja diantaranya penurunan tingkat kerja, kehadiran dan banyaknya karyawan cenderung masuk kerja tidak tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah latar belakang, kajian teori, penelitian terdahulu, dan fenomena, maka peneliti tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang diduga mempengaruhi semangat kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian empiris yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Marketing PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang ”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah maka diajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas didalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan *marketing* PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan *marketing* PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan *marketing* PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, konflik kerja, dan pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja, agar perusahaan ini dapat mengatasi masalah penurunan semangat kerja sehingga menyebabkan rendah nya target penjualan karyawan *marketing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan penelitian dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Instansi, penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan karena hasil penelitian ini dapat menggambarkan terkait pengaruh motivasi kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap semangat kerja yang dialami karyawan bagian *marketing* PT. Hayati Pratama Mandiri Main Dealer Padang.
2. Akademis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia akademis dimana hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi

bagi sejumlah peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik untuk melakukan penelitian yang sama.