

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini setiap perusahaan dituntut untuk bisa bertahan hidup (*survive*) untuk menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi dengan bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan daya saing untuk stabilisasi jalannya perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumberdaya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan tersebut.

Dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Salah satu tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai unsur-unsur yang tersedia dalam organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Hal tersebut juga tidak luput dari semangat kerja seorang karyawan yang mana semangat kerja merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang manager dibantu oleh yang lain

yakni karyawan. Manager harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga karyawan dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini seorang manager harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya, agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis.

Dalam kenyataannya, walaupun awalnya setiap karyawan mempunyai itikad yang baik untuk membantu tujuan perusahaan, tapi seiring dengan perkembangannya, itikad baik yang ditunjang oleh semangat dapat dapat berubah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Bila lingkungan kerja tidak mendukung dalam kegiatan perusahaan, maka hal ini tidak akan menimbulkan prestasi kerja bagi karyawan sehingga karyawan tidak lagi memiliki semangat kerja. Semangat kerja di dalam diri karyawan telah ada, tapi semangat kerja tersebut dapat menurun sesuai dengan perkembangannya jika keinginan dan kemauan karyawan tidak terpenuhi.

Keefektifan prestasi karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus fleksibel dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Rivai, 2011:274). Bagi organisasi prestasi kerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan tanggung jawabnya dalam organisasi

menjadi lebih baik atau optimal tidak ada kendala dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Prestasi yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan prestasi kerja yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Sehubungan dengan hal di atas, dapat dipahami bahwa prestasi kerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama-sama.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Bahana Mega Prestasi Cabang Gorontalo, perusahaan ini bergerak pada pemberdayaan sektor jasa yaitu pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia (PPTKIS) yang mendapat legalitas dari pemerintah. Perusahaan cabang ini berdiri sejak tahun 2011 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian Kantor Cabang PPTKIS dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo Nomor : 560/548/DTKT/VI/2011 tanggal 22 Juni 2011. Upaya pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dapat terlihat dari berbagai kebijakan dan dukungan teknis maupun non teknis yang dapat mendukung pengembangan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Sebagai salah satu perusahaan penyalur tenaga kerja indonesia, PT. Bahana Mega

Prestasi Cabang Gorontalo memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memperoleh gaji yang cukup tinggi untuk bekerja pada sektor formal seperti tenaga perawat (jompo, bayi, orang sakit), operator mesin pabrik dan sektor informal (asisten rumah tangga) dengan negara tujuan yaitu Taiwan, Hongkong dan Singapura.

Perusahaan ini salah satu tujuan adalah membantu pemerintah daerah dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja terampil sehingga dapat mengurangi angka pengangguran. Namun terdapat kendala dan permasalahan yang dihadapi pada prestasi kerja karyawannya seperti: tidak terpenuhinya kuota rekrutmen TKI didaerah sehingga bisa merugikan perusahaan, target kerja yang ditetapkan tidak semua terpenuhi. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan dokumen pemberangkatan (surat keterangan sehat, surat keterangan cakap kepribadian, sertifikat keahlian, paspor, dll) secara tepat waktu, sehingga melawati batas waktu yang ditentukan perusahaan. Kurang intensifnya karyawan dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat, sehingga kurangnya minat pencari kerja untuk mengisi lowongan tersebut. Fenomena ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
 Jumlah Penempatan TKI Tahun 2012-2017
 PT. Bahana Mega Prestasi Cabang Gorontalo

No	Tahun	Negara Tujuan	Kuota	Terisi	Ket
1	2012	Taiwan, HK, SGP	50 orang	9 orang	
2	2013	Taiwan, HK, SGP	50 orang	-	
3	2014	Taiwan, HK, SGP	50 orang	-	
4	2015	Taiwan, HK, SGP	50 orang	-	
5	2016	Taiwan, HK, SGP	50 orang	2 orang	
6	2017	Taiwan, HK, SGP	50 orang	2 orang	
Jumlah			300 orang	13 orang	

Sumber : PT. Bahana Mega Prestasi Cabang Gorontalo, 2017

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kuota atau target perusahaan dengan hasil penempatan TKI. Padahal dalam memperoleh kuota lowongan kerja (*job order*) tersebut, kantor pusat PT. Bahana Mega Prestasi cukup sulit untuk mendapatkannya karena harus mengeluarkan biaya dan bersaing dengan perusahaan pengerahan TKI lainnya. Kondisi ini tentunya sangat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang salah satunya disebabkan oleh menurunnya prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bahana Mega Prestasi Cabang Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan tidak memenuhi target hasil yang ditetapkan perusahaan
2. Kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan
3. Kurangnya sosialisasi lowongan kerja kepada calon tenaga kerja
4. Belum sepenuhnya karyawan menguasai tugas dan fungsinya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah yakni: “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bahana Mega Prestasi Cabang Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bahana Mega Prestasi Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan semangat kerja dan prestasi kerja.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Kepala PT. Bahana Mega Prestasi Cabang Gorontalo dalam memperhatikan faktor semangat kerja sehingga menghasilkan prestasi yang baik bagi organisasi.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semangat kerja dan prestasi kerja, sehingga perusahaan yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam memperoleh meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.