BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Manusia menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi, maka perhatian dari seorang pemimpin sangat diperlukan. Betapa pun baik dan buruknya perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung semangat kerja dari karyawan, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal.

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas manusianya. Produktivitas pekerjaan sebagaian besar tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai semangat kerja tinggi untuk menjalankan tugasnya agar bisa produktifitas semakin lama semakin meningkat.

Semangat kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi berperan penting dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Hal ini menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebuah organisasi maka harus memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dan produktivitas kerja akan tercapai apabila mereka memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan seperti itu perusahaan atau organisasi perlu memberikan motivasi dan kompensasi sebagai pendorong semangat kerja karyawannya dengan melakukan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. Sehingga diperoleh saling pengertian dan kerja sama yang baik dalam organisasi dengan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Keberadaan semangat kerja sangat penting dan dibutuhkan peranannya sebagai usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Dengan adanya semangat, karyawan akan memberikan usaha terbaiknya dalam menjalankan aktifitas kerjanya. Semangat kerja adalah sikap individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 1980:185). Semangat kerja juga diartikan sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan terpadu, dalam mengerjakan tujuan bersama (Moekijat, 1975: 49). Semangat kerja disini adalah karyawan secara lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 1992:24). Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja dan efektivitas kerja. Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas dan dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Bilamana tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, sudah seharusnya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan demikian semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawentahan atau perwujudan daripada moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja.

Jadi, apabila prusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karena dengan meningkatnya semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan bisa terkurangi, absensi akan dan perpindahan karyawan dapat diminimalisir. Dengan ini semua diharapakan bukan saja produktvitas dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil (Netisimito,1996:96).

Dua guru besar, Miller dan Form (Dalam Anoraga,2006: 81), sehubungan dengan hal ini menyatakan pendapatnya sebagai berikut: "motivasi untuk bekerja tidak bisa dikaitkan dengan atau hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil. Bahkan walaupun seluruh keluarganya telah diasuransikan untuk jaminan masa depan anak-anaknya, tetap saja orang itu bekerja. Hal itu dilakukan mereka karena imbalan sosial, seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka.

Bagi seseorang, kerja merupakan sarana orang untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada pokoknya, bekerja itu merupakan aktifitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan. Ilustrasinya adalah apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan memberikan hasil yang optimal, karena yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi, dengan didukung dengan kepemimpinan dan iklim organisasi dalam untuk meningkatkan semangat kerja tersebut.

Sementara itu di tengah derasnya arus persaingan bisnis, para pengusaha diharuskan untuk meraih keunggulan kompetitif untuk dapat bertahan dalam dunia usaha. Berbagai macam cara dilakukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi perusahaan, salah satunya dengan mengurangi jumlah sumber daya manusia yang ada. Dalam perampingan sumber daya manusia yang ada, perusahaan umumnya untuk merekrut para pekerja melalui *outsourcing* dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja kontrak, di samping melakukan *enrichment job* pada pegawai tetap yang ada. Hal ini dinilai lebih efisien, Terutama dalam konteks biaya sumber daya manusia perusahaan.

Outsourcing diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam hukum ketenaga kerjaan, di Indonesia (Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), *Outsourcing* diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai management fee perusahaan *outsourcing*.

Wacana mengenai *outsourcing* di Indonesia, bukan merupakan hal yang baru dalam perusahaan, khususnya dalam hal hubungan industrial. Hampir setiap tanggal 1 Mei (*Mayday)*, yaitu saat hari buruh, hampir semua organisasi masyarakat maupun serikat pekerja menolak hal tersebut karena dinilai tidak manusiawi dan hanya menyengsarakan para tenaga kerja. Selain itu, sistem kerja tersebut dinilai merugikan para pekerja karena tidak memberikan jaminan dalam bentuk apapun selama mereka bekerja.

Dalam banyak kasus tenaga kerja yang di *outsourcing*, biasanya jam kerja mereka lebih panjang yaitu dengan cara kerja lembur. Alasan mereka sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sederhana, ingin mendapatkan jumlah upah yang lebih baik dan mereka tahu upahnya pasti dipotong. Bisa dibayangkan, betapa beratnya volume dan beban kerja yang mereka lakukan sementara imbalannya tidak diterima secara utuh akibat pemotongan upah tadi. Di sinilah bentuk ekploitasi terhadap pekerja terjadi.

Di samping itu, pengusaha juga tidak memiliki kewajiban apapun untuk memberikan sejumlah kompensasi kepada tenaga kerja yang bersangkutan kendati ia telah bekerja dan mengabdi untuk waktu yang cukup lama karena pengusaha merasa bahwa tenaga kerja yang bersangkutan adalah bukan pekerjanya karena tidak ada ikatan apapun selain dalam bentuk kontrak kerja.

Kalau kita berbicara mengenai hubungan industrial, pastilah tidak terlepas adanya tripartit, yaitu: pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dalam hal *outsourcing* ini, nampaknya belum ada garis tengah antara pengusaha dan pekerja yang ditengahi oleh pemerintah. Pemerintah hendaknya memberikan definisi yang jelas untuk sistem alih daya *(outsourcing)* yang ada pada Undang-undang No.13/2003 tentang ketenagakerjaan, untuk mengatur penerapan sistem penggunaan tenaga kerja itu oleh perusahaan, karena dalam pasal 59 dan 64 belum diterangkan secara jelas, bagaimana mekanisme sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, sehingga banyak terjadi kesalahpahaman konsep antara keduanya.

Permasalahan tersebut merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Sehingga produktivitas kerja seorang karyawan cenderung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Pada penelitian ini yang dimaksud mengenai semangat kerja adalah kinerja atau performance karyawan *outsourcing* yang merupakan hasil atau keluaran dari proses. Data tentang semangat kerja ini berupa performance appraisal, yaitu penilaian kerja. Hal ini dikarenakan penilaian kerja merupakan faktor evaluasi bagi pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan juga evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk peningkatan produktivitas kerja.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah melalui penelitian tentang " ANALISIS FAKTOR SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* ATLAS SPORTS CLUB SURABAYA".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, namun dalam penelitian ini akan bahas masalah faktor apa yang paling mempengaruhi semangat kerja karyawan *Outsourcing*?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi semangat kerja karyawan *outsourcing* setelah dilakukan pengujian.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat praktis. 1) Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kaitannya dengan peningkatan mutu dan kualitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan bagi karyawan perusahaan khususnya pada karyawan *outsourcing*, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu pimpinan perusahaan juga dapat mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pada karyawan, sehingga pimpinan perusahaan dapat berusaha meningkatkan semangat kerja pada karyawan-karyawannya.

b. Manfaat Teoritis. 1) Sebagai media untuk mentransformasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek di lapangan guna menambah wawasan. Ilmu pengetahuan dari pengalaman pada bidang psikologi indrustri dan organisasi. 2) Bagi para pembaca dan pihak yang berkepentingan, penulis berharap semoga dapat berguna untuk menambah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wawasan dan pengetahuan, sebagai bahan perbandingan untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan bidang yang penulis teliti.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman dalam pembahasan skripsi ini, maka penulis membuat sistematika pembahasan menjadi lima bab yang teratur sedemikian rupa, sehingga antara bab pertama dengan bab selanjutnya saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang saling menopang, dari beberapa bab tersebut dibagi lagi dalam sub-bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN. Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang merupakan paparan dari realita di lapangan, yang berisi mengenai hal-hal yang terkait dengan landasan berpikir berdasarkan fenomena dan kajian pendahuluan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Di samping itu juga menjelaskan tentang unsur-unsur yang menjadi syarat sebuah penelitian. Kemudian di dalamnya juga terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA. Pada bab ini menjelaskan tentang landasan pustaka yang berisikan teori tentang semangat kerja dan outsourcing yang terdiri dari: definisi semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhinya, definisi *outsourcing*, bentuk, mekanisme, dan resiko *outsorcing*, relevansi dengan penelitian terdahulu, serta kerangka teori dan hipotesis. Kajian pustaka dimaksudkan sebagai landasan dalam membuat kerangka berfikir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap fokus penelitian dan untuk menjelaskan sejauh mana variabel-variabel yang diajukan berhubungan dengan variabel yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN. Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, subjek penelitian yang membahas deskriptif penentuan subjek penelitian, instrumen pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang hasil penelitian yang berisikan persiapan dan pelaksanaan penelitian serta deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan tentang hasil yang diperoleh.

BAB V: PENUTUP. Pada bab ini merupakan terakhir dalam penulisan skripsi yang nantinya akan memuat simpulan dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id