

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia pun berperan aktif dalam memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan setiap karyawan yang merupakan aset penting tersebut memerlukan suatu dorongan mental dan fisik agar kualitas kerja semakin meningkat. Dorongan tersebut harus dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan puas, sehingga karyawan dapat memiliki semangat kerja yang tinggi dan terus meningkat. Dengan semangat yang tinggi, karyawan akan merasa senang melakukan pekerjaannya dan melakukan yang terbaik pada setiap pekerjaannya. Sehingga hal ini akan menimbulkan efek positif pada perusahaan, yaitu secara tidak langsung kualitas perusahaan akan semakin baik dan perusahaan akan semakin berkembang. Hal ini sependapat dengan yang dikatakan oleh Siswanto (2002) bahwa :

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berkaitan dengan semangat kerja karyawan, ternyata dewasa ini muncul fenomena dalam organisasi yaitu menurunnya semangat kerja yang mengakibatkan menurunnya pula disiplin, loyalitas, kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga terjadi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi. Berdasarkan data yang ada dari tahun 2008-2010 di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi terdapat penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Hasil Akhir Penilaian Sasaran Kinerja
PT PLN (Persero) APJ Cimahi
Tahun 2008-2010

No	Indikator	Tahun		
		2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)
1.	Perspektif Bisnis Internal	14,23	15,74	10,00
2.	Perspektif Pelayanan Pelanggan	10,00	9,70	20,00
3.	Perspektif Keuangan	46,16	52,90	47,00
4.	Perspektif Pembelajaran	4,40	5,10	5,00
5.	Perspektif Administratif	5,10	4,50	5,90
6.	Perspektif Pengawasan	2,34	2,10	2,13

Sumber: Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi

Tabel 1.1 dapat memberikan informasi bahwa terjadi ada persentase penilaian kinerja yang berbeda-beda. Ada beberapa indikator yang mengalami penurunan penilaian kinerja yang terjadi dari tahun ke tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja di beberapa indikator belum maksimal, yang diindikasikan belum tercapainya target yang telah diharapkan oleh perusahaan, dimana pencapaian sasaran kinerja untuk seluruh jumlah indikator adalah 100%.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari narasumber dari Bagian Kepegawaian Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi terdapat fenomena lain yang terjadi terkait permasalahan tentang semangat kerja, yakni terlihat dari daftar kehadiran karyawan yang belum maksimal dan masih kurangnya kedisiplinan karyawan. Terkadang karyawan absen dari kantor dengan alasan yang tidak jelas. Adapula karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan atau pulang lebih awal dari jam pulang kerja yang sudah. Serta pencapaian kinerja yang belum maksimal. Hal tersebut dapat didukung oleh data kehadiran karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.2 tentang persentase absensi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi bulan Juli 2010 sampai bulan Desember 2010.

Tabel 1. 2
Persentase Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi Bulan Juli - Desember 2010

Bulan	Jam kerja seharusnya	Rata-rata kehadiran	Rata-rata absen	Persentase kehadiran	Persentase absen
Juli	174,5 jam	81 jam	19 jam	89,2 %	10,8%
Agustus	146,5 jam	80 jam	20 jam	86,4 %	13,6%
September	144 jam	82 jam	18 jam	87,5%	12,5%
Oktober	166 jam	75,5 jam	24,5 jam	85,2%	14,8%
November	168,5 jam	73 jam	27 jam	83,8%	16,2%
Desember	168,5 jam	72 jam	28 jam	83,4%	16,6%

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi

Hasil tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kehadiran dan terjadi kenaikan absen karyawan setiap bulannya. Tingkat kehadiran melebihi kurang dari 90% dan tingkat ketidakhadiran yang lebih dari 10% ini tentu tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan karena perusahaan mengharapkan kehadiran lebih dari 90% atau bahkan 100% dan batas toleransi ketidakhadiran yang diberikan sebesar 10%. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang terjadi pada semangat kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi. Ketidakhadiran merupakan salah satu indikasi dari semangat kerja. Karena ketidakhadiran yang tinggi dapat mencerminkan semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja yang rendah akan mengakibatkan karyawan gelisah dalam bekerja sehingga mereka tidak akan melaksanakan tugas dengan baik. Dan karyawan akan sering mangkir dari pekerjaannya yang mengakibatkan target penyelesaian pekerjaannya tidak akan tercapai. Karyawan yang semangatnya rendah akan melakukan banyak kesalahan bahkan kerusakan yang akan merugikan perusahaan. Selain itu rendahnya semangat kerja mengakibatkan turunya produktivitas kerja yang akan menghambat pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

Oleh karena itu perusahaan perlu jeli dalam melihat semangat kerja karyawannya. Solusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memperhatikan keinginan karyawan dan kebutuhan karyawan agar karyawan akan merasa diakui, dipedulikan dan diperhatikan kebutuhannya oleh perusahaan, sehingga karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja. Salah satu kepedulian perusahaan terhadap karyawan dapat dilakukan dengan pemberian kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan itu sendiri. Efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan diharapkan dapat merangsang karyawan agar semangat kerjanya dan loyalitas meningkat sehingga tingkat ketidakhadiran dan *turnover* dapat ditekan. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2007:185) “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah”.

Penulis mendapatkan peluang dari fenomena yang telah dijelaskan di atas untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi

semangat kerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi yaitu rendahnya semangat kerja karyawan. Dan efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan diduga menjadi penyebab rendahnya semangat kerja karyawan.

Pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah rendahnya semangat kerja karyawan yaitu menggunakan pendekatan ilmu perilaku organisasi. Menurut Stephen Robbin (2003 :10) mengatakan bahwa:

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

Semangat kerja karyawan merupakan perilaku individu dalam suatu perilaku organisasi yang akan berdampak pada organisasi itu sendiri. Dan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu rangsangan untuk membentuk perilaku itu sendiri

Berdasarkan pernyataan tersebut penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Efektivitas Pemberian Kesejahteraan karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan semangat kerja, dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu sendiri yaitu; (1) Kesempatan untuk

berkembang; (2) komunikasi ; (3) Kesejahteraan (4) lingkungan kerja; dan (5) kepemimpinan. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut, penulis memfokuskan pada kesejahteraan karyawan.

Pemberian kesejahteraan karyawan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara karyawan agar terus bekerja dengan baik. Pemberian kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Pemberian kesejahteraan karyawan dapat mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja, karena pemberian kesejahteraan karyawan dirasakan dapat memberikan kepuasan tersendiri dan akan merasa kebutuhan mereka terpenuhi.

Semangat kerja yang rendah akan memberikan dampak negative bagi karyawan atau pun perusahaan. Rendahnya semangat kerja membuat produktivitas kerja menurun, serta membuat pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu masalah semangat kerja akan mempengaruhi kinerja, pelayanan, disiplin kerja karyawan, dll. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah ini dan segera mengatasinya. Salah satu cara mengatasinya adalah dengan memperhatikan pemberian kesejahteraan karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa permasalahan ada pada efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi
2. Bagaimana gambaran tingkat semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi
3. Adakah pengaruh efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi.
2. Mengetahui gambaran tingkat semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi.
3. Mengetahui adakah pengaruh efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pemberian kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat manfaat : (1) menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pemberian kesejahteraan karyawan dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan; (2) dapat menambah informasi bagi para pengambil keputusan atau kebijakan organisasi sehingga mereka menyadari bahwa pemberian kesejahteraan karyawan mempunyai peran yang cukup penting terhadap semangat kerja karyawan di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Cimahi. Dan diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan-kebijakan dalam memberikan kesejahteraan karyawan sesuai kebutuhan karyawan dan sesuai dengan kemampuan perusahaan, dan mengefektifkan pemberian kesejahteraan tersebut; (3) semoga dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan perbandingan serta sebagai tambahan pengetahuan bagi yang memerlukannya.

