

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan atau target perusahaan yang harus dicapai, salah satu kunci berhasilnya sebuah perusahaan adalah tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia berkontribusi besar dalam bergeraknya suatu perusahaan karena nantinya sumber daya manusia ini lah yang mengerjakan setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Maka dari itu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Dalam hal ini perusahaan harus mampu mengelola dan menentukan sumber daya manusia sebaik mungkin guna menghasilkan karyawan kompeten yang semaksimal mungkin dapat mencapai keunggulan perusahaan. Perusahaan perlu mengadakan berbagai cara yang tersusun secara program untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu memenuhi tujuan perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia kompeten yang sesuai diharapkan mampu bekerja maksimal serta meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Tercapai atau tidaknya tujuan pada dasarnya tergantung kepada kinerja karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Karyawan dituntut mampu dapat, mengerjakan pekerjaannya sesuai keinginan perusahaan, namun kenyataannya kinerja yang dimiliki setiap karyawan pasti berbeda. Maka dari itu perlu adanya tindakan yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan kinerja karyawan. Kinerja

karyawan yang cakap, terampil serta kompeten dalam pekerjaannya dapat memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Semangat kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan mencurahkan segala kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja adalah berdisiplin, kesungguhan, serta keinginan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik agar tercapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, Malayu 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi). Semangat kerja dapat memberikan dorongan kepada karyawan berupa sikap berhubungan dengan perasaan yang digambarkan dengan antusias karyawan tersebut dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi ditunjukkan dengan rasa senang, optimis, dan ramah karyawan dalam hal-hal yang menyangkut pekerjaannya. Sedangkan menurut Busro (2018:326), Semangat kerja merupakan rangkain kerja yang tersusundalam perusahaan dimana memuat rasa gairah karyawan dalam bekerja dan mendorong karyawan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Berdasarkan penjelasan tersebut semangat kerja merupakan sikap yang timbul dari dalam diri karyawan menyangkut rasa bahagia, kesukarelaan, kegairahan dan tanggungjawab terhadap pekerjaan. Sering kali semangat kerja dianggap remeh dalam sebuah perusahaan, padahal dengan adanya semangat kerja itu dapat memicu karyawan dalam hal peningkatan kemampuannya dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya, peningkatan kinerja, serta hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. pernyataan tersebut menunjukkan semangat kerja karyawan sangat penting dalam

tercapainya tujuan organisasi, sebaliknya jika semangat kerja pada karyawan rendah maka akan semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dengan adanya semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan diharapkan mampu bekerja sama antar individu ataupun kelompok secara optimal disertai kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semangat kerja dan kegairahan adalah penggerak yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat menyelesaikannya tepat waktu dan bertanggung jawab. Semangat kerja dapat meminimalisasi kekeliruan dalam bekerja karena semangat kerja memperkuat rasa tanggungjawab sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, Bintoro dan Daryanto (2017:96), semangat kerja menunjukkan moral yang tinggi dimana didalamnya terdapat sikap mental seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Semangat kerja akan berpengaruh kepada penilaian kinerja karyawan, Perusahaan harus menentukan standar kinerja bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Dengan hal tersebut perusahaan mampu mendapatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien . Dalam melaksanakan penilaian pekerjaan keberhasilan dan kegagalan akan dilihat dari sejauh mana suatu karyawan perusahaan dapat memenuhi tujuan perusahaan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Perlu adanya pengelolaan dan penyesuaian secara profesional untuk mencapai keseimbangan dalam melaksanakan penilaian kerja. Dalam hal ini spesifikasi pekerjaan diperlukan untuk menentukan standar yang

cocok untuk suatu pekerjaan yang nantinya dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Hasibuan, Malayu 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, menyatakan spesifikasi pekerjaan adalah kualitas minimum seleksi persyaratan minimal yang harus dimiliki seorang karyawan untuk menduduki jabatan tertentu agar dapat menjalankannya dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan berisikan uraian-uraian mengenai pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dengan kriteria atau persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ukuran dari spesifikasi pekerjaan tidaklah selalu sama di setiap perusahaan karena pada dasarnya spesifikasi pekerjaan dibuat berdasarkan kebutuhan yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan, Malayu 2017 Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi juga mengemukakan ada namanya kualifikasi person dimana spesifikasi pekerjaan berfokus kepada karyawan agar diseleksi lalu diterima dalam perusahaan untuk menepati suatu jabatan agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas spesifikasi pekerjaan mempunyai peranan penting dalam menentukan kualitas pekerja karena di dalam spesifikasi pekerjaan terdapat syarat-syarat, uraian-uraian, serta penjelasan mengenai pekerjaan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. setelah karyawan memenuhi kualifikasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka akan terlihat kinerja yang di hasilkan dari proses seleksi tersebut serta sejauh mana orang tersebut dapat bertahan dengan pekerjaannya.

Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka karyawan tersebut memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dra. Umi Frida, M. (2017) mengatakan loyalitas berkenaan dengan kepercayaan, kesetiaan, dan pengabdian kepada individu, lembaga, atau perusahaan yang ditunjukkan dengan rasa cinta serta keinginan untuk memberikan yang terbaik. Sedangkan loyalitas kerja adalah kepatuhan, kesetiaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya setiap hari dalam sebuah perusahaan. Loyalitas kerja merupakan kondisi pasti yang mengikat yang tercermin dari loyalitas karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Onsardi et al (2017) berpendapat bahwa loyalitas kerja berarti kesanggupan karyawan dalam bertugas adanya sikap bekerja sama, rasa memiliki, dan menaati peraturan. Loyalitas kerja timbul dari kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan yang di rancang sedemikian rupa untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya rasa sadar maka karyawan akan taat dengan sendirinya tanpa merasa terpaksa atau takut akan sanksi yang didapatkan apabila terjadi kesalahan.

Loyalitas kerja bukan hanya dinilai dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja namun juga bisa dilihat dari sejauh mana dia berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan karyawan dengan loyalitas tinggi pasti akan memiliki hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan atasannya seperti penyumbangan ide, gagasan, ataupun kinerja dari karyawan itu sendiri. Loyalitas kerja memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan usaha meningkatkan kinerja tersebut melalui peningkatan kualitas kerja, semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Reicheld E- Jurnal Manajemen (2017) menyatakan semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki karyawan dalam perusahaan maka tujuan perusahaan yang telah tersusun dapat tercapai dengan lebih mudah.

Loyalitas kerja pada karyawan berpengaruh terhadap tindakan yang akan dilakukan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berdedikasi tinggi, setia, disiplin, senang terhadap pekerjaannya merupakan dampak daripada loyalitas kerja yang tinggi, sebaliknya jika loyalitas kerja pada karyawan rendah maka akan berpengaruh kepada penurunan kualitas kerja yang berdampak pada lambatnya tujuan perusahaan dapat terwujud. Oleh sebab itu loyalitas kerja pun berpengaruh signifikan terhadap terwujudnya tujuan perusahaan.

Berkenaan dengan berkaitannya klasifikasi pekerjaan dengan loyalitas kerja maka penulis menentukan objek penelitian pada karyawan Bidang Teknik PT. Dasar Rukun dimana perusahaan tersebut dikelola dan merupakan anak perusahaan dari PT. Sri Rejeki Isman Tbk Bagian dari Sritex Group yang merupakan perusahaan tekstil terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara. PT. Dasar Rukun beroperasi menjalankan usahanya dalam bidang *Knitting* dan *Spinning* benang rajut jenis Polyester yang telah diimpor ke 19 negara di dunia dengan lebih dari 1 miliar transaksi pertahunnya.

PT. Dasar Rukun bertekad untuk menghasilkan produk-produk inovatif sesuai keperluan dan kebutuhan pelanggan di Indonesia maupun dunia, oleh sebab itu dibutuhkan karyawan serta sumber daya manusia yang berkompeten dalam pekerjaannya untuk mewujudkan hal tersebut. Setiap divisi karyawan dalam perusahaan ini memiliki skill, pengetahuan, tanggung jawab, serta kemampuan

yang berbeda di setiap tingkat pekerjaannya sesuai dengan standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. penentuan standar tersebut diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat mengatasi tantangan pekerjaan yang nantinya di hadapi dalam melaksanakan tugasnya.

PT. Dasar Rukun merupakan perusahaan berskala besar maka dari itu perlu di adanya pertahanan serta perkembangan produktivitas dalam proses operasionalnya. Karyawan dituntut bisa melakukan hal tersebut seperti bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya puncak produktivitas dalam bekerja. Dengan adanya spesifikasi pekerjaan yang menghasilkan loyalitas kerja maka para karyawan akan bekerja secara sukarela dan akan tumbuh perasaan senang yang merupakan semangat kerja akan timbul rasa ulet, tekun, rajin dalam bekerja karena menganggap perusahaan tempat mereka bekerja merupakan bagian dari diri mereka sehingga karyawan akan mengerahkan segala upaya, tenaga, dan usaha agar dapat bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan.

Tetapi sejauh ini masih belum diketahui secara pasti mengenai bagaimana spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Maka dari itu perlu dilakukan alias untuk mengetahui seberapa jauh mana peranan spesifikasi pekerjaan dan Loyalitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian teknik PT. Dasar Rukun. Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu PT. Dasar Rukun dalam hal menemukan kaitannya pengaruh pasti mengenai spesifikasi pekerjaan dan Loyalitas kerja terhadap Semangat kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis melakukan penelitian dan membuatnya menjadi karya ilmiah agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja dapat berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini juga nantinya akan berpengaruh kepada pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal. Hasil penelitian ini akan dibuat dalam sebuah skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Loyalitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Teknik PT. Dasar Rukun”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dilihat dari permasalahan utama sejauh mana pengaruh spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja dalam penguraian yang telah ada di latar belakang maka untuk analisisnya dapat diidentifikasi masalah pokok sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian Teknik PT. Dasar Rukun.
2. Bagaimana spesifikasi pekerjaan karyawan bagian teknik PT. Dasar Rukun.
3. Bagaimana loyalitas kerja karyawan bagian teknik PT. Dasar Rukun.
4. Bagaimana semangat kerja karyawan bagian teknik PT. Dasar Rukun.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya mengetahui:

1. Pengaruh spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian Teknik PT. Dasar Rukun.



2. Spesifikasi pekerjaan karyawan bagian teknik PT. Dasar Rukun.
3. Loyalitas kerja karyawan bagian teknik PT. Dasar Rukun.
4. Semangat kerja karyawan bagian teknik PT. Dasar Rukun.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini hendaknya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan seperti:

1. Pengembangan Ilmu pengetahuan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan informasi dibidang manajemen mengenai pengaruh spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja karyawan.

2. Implementasi:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia utamanya mengenai pengaruh spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan serta informasi untuk pengembangan produktivitas karyawan terutama dalam hal spesifikasi pekerjaan, loyalitas kerja, dan semangat kerja.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan serta wawasan informasi mengenai Manajemen sumber daya manusia terutama berkenaan dengan spesifikasi pekerjaan, loyalitas kerja, dan semangat kerja.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil Penelitian ini dapat ditambahkan sebagai keberagaman ilmu manajemen yang ada di Arsip kampus serta manfaat luas bagi masyarakat banyak.

### **1.5 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Dasar Rukun yang berlokasi di Jl. Raya Jakarta Bogor km 44,8 Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Jadwal Penelitian direncanakan Selama Kurang lebih Lima Bulan dari Mei 2021 sampai Oktober 2021.