

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia semakin mendapat perhatian yang sangat serius dari berbagai pihak, baik itu berasal dari sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Dari aspek kuantitas, potensi sumber daya manusia Indonesia relatif sangat besar mengingat jumlah penduduknya sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pembangunan mengalami ketimpangan. Permasalahan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia terdapat beban kerja. Beban kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, dengan menurunnya semangat kerja pegawai menjadi stres dan munculnya stres pada pegawai dapat menurunkan kinerja pada pegawai, sedangkan beban kerja yang rendah akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja dengan meningkatnya semangat pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan

akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah pegawai yang diperkerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi pegawai. Akhirnya pegawai pun akan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah bekerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan

dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Seringkali terjadi pada pegawai baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk pegawai baru saja, pegawai lama pun kemampuan dan keahliannya perlu dikembangkan untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada pegawai lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi.

Pelatihan mempunyai kegunaan pada semangat kerja pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu pegawai tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para

pegawai. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri pegawai. Baik pegawai manajerial maupun non manajerial akan menjalani pelatihan. Pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual dan analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para pegawai atau karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja pegawai rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja pegawai berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka

semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor KONI Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Beban kerja pegawai yang diberikan pimpinan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan terlalu tinggi sehingga pegawai kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan kurang mendapat pelatihan sehingga pengetahuan kurang memadai dalam melaksanakan tugas.
3. Semangat kerja pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan sangat rendah sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dalam aktivitas sehari-hari.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi organisasi untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Medan

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang beban kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja. Selain itu, dapat dijadikan pengetahuan pada saat berada di dunia kerja nantinya.

3. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban dan pelatihan serta semangat kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.