

**KORELASI ANTARA HUBUNGAN ASMARA SESAMA
ANGGOTA DENGAN SEMANGAT KERJA DI
LEMBAGA KEPRESIDENAN MAHASISWA UNPAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh:
Nandira Adlina Mayangsari
2012120050

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 2011/SK/BAN-
PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018

THE CORELLATION BETWEEN WORKPLACE ROMANCE AND ORGANIZATION MEMBER MORALE IN LEMBAGA KEPRESIDENAN MAHASISWA UNPAR



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Economics

By
Nandira Adlina Mayangsari
2012120050

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2018

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**KORELASI ANTARA HUBUNGAN ASMARA SESAMA
ANGGOTA DENGAN SEMANGAT KERJA DI
LEMBAGA KEPRESIDENAN MAHASISWA UNPAR**

Oleh:

Nandira Adlina Mayangsari

2012120050

Bandung, 9 Agustus 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

Pembimbing Skripsi,

(A. Hadisoepadma, Drs., M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Nandira Adlina Mayangsari
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 9 Juni 1994
NPM : 2012120050
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

KORELASI ANTARA HUBUNGAN ASMARA SESAMA
ANGGOTA DENGAN SEMANGAT KERJA LEMBAGA
KEPRESIDENAN MAHASISWA UNPAR

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs.,
M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 9 Agustus 2018

Pembuat pernyataan :



(Nandira Adlina Mayangsari)

ABSTRAK

Organisasi kemahasiswaan di Universitas Katolik Parahyangan terdiri dari beberapa lembaga yang bersifat non-profit. Setiap tahunnya organisasi di kampus Unpar memiliki lebih dari seratus program kerja yang melibatkan ribuan mahasiswa sebagai sumber daya manusia. Salah satu Lembaga tersebut ialah Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar yang dipilih sebagai objek untuk penelitian ini dan memiliki keanggotaan kurang lebih seratus orang setiap tahunnya. Banyaknya waktu berinteraksi antar anggota menimbulkan ikatan yang semakin kuat setiap harinya antara satu sama lain sehingga tidak jarang ditemui adanya hubungan asmara di tempat kerja sesama anggota LKM Unpar.

Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel hubungan asmara di tempat kerja dengan semangat kerja anggota Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar. Namun, melalui penelitian ini dapat diketahui pula kondisi kedua variabel tersebut di Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar Bandung.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian verifikatif. Data primer untuk menunjang penelitian ini didapatkan melalui wawancara tidak terstruktur dengan anggota LKM Unpar yang pernah memiliki hubungan asmara dengan sesama anggota yang bekerja di objek penelitian serta dengan menyebarkan kuesioner.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini melalui uji korelasi diketahui bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel hubungan asmara di tempat kerja dengan semangat kerja anggota Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar Bandung.

Keywords: Organisasi, hubungan asmara, semangat kerja

ABSTRACT

Student organization at Parahyangan Catholic University consists of several non-profit institutions. Each year, the student organization has over a hundred work programs involving a thousands of students as human resources. One of the organizations is LKM Unpar (Lembaga Kepresidenan Mahasiswa) or the Student Executive Council which has approximately 100 members each year.

The amount of the interacting times among the members creates a stronger bond every day so that it is not uncommon to conduce a love affair between the members in the LKM Unpar workplace.

The focus of this research is to find out whether there is a relation between the love affair variables in the workplace with the member morale between the members of the LKM Unpar. Through this research, we can also know the condition between the two variables. The research method that used by the writer is verification research.

Primary data to support this research is obtained through questionnaire and unstructured interviews with members of LKM Unpar who had a relationship with the fellow members who worked in the object of the research.

The results obtained from this study through the correlation test is there is a quite strong relation between the love affair variables in the workplace with the member morale between the members of the LKM Unpar.

Keywords : Organization, workplace romance, member morale

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelas sarjana strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Penelitian dengan judul “Korelasi Antara Hubungan Asmara Sesama Anggota dengan Semangat Kerja di Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar” ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan pada keterbatasan yang dimiliki penulis. Maka dari itu, dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya atas bantuan, motivasi, didikan, dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada:

1. Kedua orang tua, Pramudita dan Susiana Novatrisna, dan adik penulis, Nandita Tiara Syarahfina yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam segala hal khususnya dalam melakukan seluruh kegiatan studi serta dalam penyusunan skripsi ini, baik dalam memberikan dukungan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga berakhir dengan lancar.
2. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M. selaku dosen pembimbing Skripsi Manajemen Insani yang selalu menyediakan waktunya untuk membantu, membimbing, memberikan ilmu, arahan, serta masukan berupa kritik maupun saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
3. Ibu Dra. Catharina Tan Lian Soei, M.M selaku dosen wali penulis yang telah mengarahkan penulis dalam menjalani seluruh rangkaian pendidikan di Program Studi Manajemen, sehingga penulis dapat sampai ke tahap penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra. M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang penulis hormati.
5. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang penulis hormati.
6. Kamu yang tidak bisa dituliskan namanya, yang pernah menjadi salah satu sumber inspirasi penulis dalam mencapai cita-cita, yang selalu mengajak penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan yang mengajarkan penulis arti sebuah ketulusan. Terima kasih karena pernah percaya dan memberikan kekuatan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan studi di kampus Unpar. Terima kasih telah menemani penulis selama akhir masa perkuliahan. Semoga skripsi yang telah selesai ini dapat menjadi salah satu bukti kesungguhan hati penulis untuk berubah menjadi seseorang yang sesuai dengan harapan kamu.
7. Pricilla Junita Justian, sebagai kakak sekaligus mentor Penulis dalam menghadapi dunia perkuliahan, percintaan, dan persoalan hidup. Sebagai kakak yang selalu menjadi pendengar yang baik dan pemberi motivasi yang hebat bagi penulis.
8. Sahabat-sahabat terbaik Penulis, Lupita Adina, Andhyani Umra, Siti Azizah Deandra Nabilla, dan Dian Pratiwi yang tidak lelah mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan studi.
9. Sahabat tercinta penulis, Saraswati Devi Krisnamurti dan Syafia Mufnidarsih yang selalu ada di samping penulis saat dilanda kegalauan dan sebagai teman mencurahkan isi hati dan bersenang-senang selama di Bandung.
10. Sahabat-sahabat penulis selama masa perkuliahan, Fransiskus Bobby, Jenzo Andika, Indra Pratama, Grady Mannuel, Robert Ignatius, NR Mega Purwhanisa yang memberikan motivasi, menghibur, tertawa bersama dan mendengarkan keluh kesah penulis selama proses perkuliahan.
11. Teman-teman sehidup semati penulis selama masa akhir perkuliahan di Bandung, Ryo Wijaya S.T., Drg. Aqmarina Prallia Minasita dan Ryan Putra Wijaya yang senantiasa sabar membekukan yang cair dan mencairkan yang beku.

12. Teman-teman HMPS Manajemen UNPAR Periode 2013/2014 dan 2014/2015 yang selalu mau diajak untuk *push the limit* dan yang selalu bersedia direpotkan oleh penulis.
13. Anak-anak kontrakan “House of Rambo”, Hune, Cilla, Isni, Cika, Irene, Dara, Astrid, dan Rena, yang menjadi sahabat satu atap Ranca Bentang melewati hari demi hari sambil gotong royong menjadikan kontrakan rumah yang nyaman.
14. Teman-teman Tim Sukses Calon Presiden & Wakil Presiden Unpar “ESTET KELAS A” yang membuka mata hati penulis bahwa kemenangan bisa didapatkan dengan hati yang bersih dan jalan yang lurus tanpa perlu kecurangan.
15. Teman-teman KABINET BANGGA LKM Unpar 2015/2016, Stephen Angkiriwang, Gema Satrio, Machiell Jessica, Robby Chong, Marcella Claudia, Michelle Yosefanny, Bhareno Barus, Fransiskus Bobby, Timothy Ariel, Nadia Prameswary, Rawafi Yaputra, Alvin Dwisyahputra, Fransiskus Xaverius, Benny Adam, Syafia Mufnidarsih, Angela Indah, Ryan Putra dan Willianto Andriawan, yang selama setahun menjadi keluarga terdekat penulis menghadapi suka, duka, canda dan tawa bersama.
16. Ryan Putra Wijaya, Marco Hanif, Akbar Ibrahim, Fikryadi Amrullah, Arista Putri dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu selaku teman seperjuangan dan teman diskusi penulis selama proses penyusunan skripsi dan proses persiapan untuk menjalani sidang sarjana.
17. Direktorat Jenderal Media LKM Unpar 2015/2016, Zefanya Claudia, Maretta Dewi, Andriana Pradipta, Allise Danniell, Indhira Buchori, Marco Hanif, Eddy Indra, Muhammad Fauzie, Tiffany Clara, Tanyta Ambardhita, Dewi Galih dan Annisa Faza, yang selama satu tahun menjadi adik-adik terdekat Penulis, membuat karya bersama untuk rekan-rekan mahasiswa Universitas Katolik Parahyangan.
18. Keluarga besar Manajemen Unpar 2012 lainnya yang telah menjadi rekan seperjuangan penulis selama masa perkuliahan.

19. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan hingga proses pengerjaan skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dari penulis dalam pengetahuan, waktu dan juga tenaga. Namun penulis berharap agar skripsi dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya, dan penulis juga menerima setiap kritik dan saran mengenai skripsi ini untuk dijadikan sebagai bahan perbaikan dan pembelajaran di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga rahmat Allah SWT senantiasa tercurahkan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Aamiin.

Bandung, 9 Agustus 2018

Nandira Adlina Mayangsari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Hubungan Asmara	14
2.2.1 Komponen-komponen Asmara	14
2.2.2 Jenis-jenis Hubungan Asmara	15
2.2.3 Hubungan Asmara di Tempat Kerja	18
2.3 Semangat Kerja	20
2.3.1 Definisi Semangat Kerja	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	21
2.3.3 Unsur-Unsur Semangat Kerja	22
2.4 Penelitian Terdahulu	24
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	25
3.1 Metode Penelitian	25
3.1.1 Jenis Penelitian	25
3.1.2 Sumber Data	25
3.1.3 Teknik Pengumpulan Data	26
3.1.4 Populasi Penelitian	26
3.1.5 Operasionalisasi Variabel	27
3.2 Objek Penelitian	30
3.2.1 Visi dan Misi LKM Unpar	31
3.2.2 Struktur Organisasi	33
3.3 Teknik Pengolahan dan Analisa Data	35
3.3.1 Uji Validitas	36
3.3.2 Uji Reliabilitas	38

3.3.3 Uji Korelasi	39
BAB 4 PEMBAHASAN	41
4.1 Analisa Deskriptif Karakteristik Responden.....	41
4.2 Analisa Deskriptif Kategori Variabel.....	43
4.2.1 Hubungan Asmara di Tempat Kerja	44
4.2.2 Semangat Kerja	51
4.3 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	62
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73
RIWAYAT HIDUP PENULIS	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	8
Gambar 2.1 The Objectives of Human Resources Management.....	18
Gambar 2.2 The Triangular Theory of Love	18
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PM Unpar.....	31
Gambar 3.2 Bagan LKM Periode 2015/2016.....	33
Gambar 3.3 Bagan LKM Periode 2016/2017.....	34
Gambar 3.4 Bagan LKM Periode 2017/2018.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hubungan antara Tujuan dan Aktivitas Manajemen SDM	13
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Asmara di Tempat Kerja.....	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Semangat Kerja.....	29
Tabel 3.3 Skala Likert.....	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Hubungan Asmara.....	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Semangat Kerja.....	38
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabilitas Penelitian	40
Tabel 4.1 Perbandingan Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2 Perbandingan Tahun Angkatan Responden.....	43
Tabel 4.3 Perbandingan Jabatan Responden	43
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Intimacy	45
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Passion	48
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Commitment	50
Tabel 4.7 Rekapitulasi Kondisi Variabel X: Hubungan Asmara	51
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kehadiran	52
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Disiplin Kerja	53
Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kerja Sama	56
Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab	58
Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Produktivitas Kerja	60
Tabel 4.13 Rekapitulasi Kondisi Variabel Y: Semangat Kerja	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Antar Dimensi.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian.....	71
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Asmara.....	80
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.....	81
Lampiran 4 Rekapitulasi Kuesioner.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi menuntut organisasi untuk dapat menyesuaikan kondisi organisasi dengan situasi yang ada. Organisasi dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Organisasi diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Keunggulan yang dimiliki organisasi akan mampu menjadikan organisasi bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tonggak perkembangan suatu organisasi. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang terdidik, terampil dan kompeten di bidangnya.

Manajemen organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia organisasinya. Sumber daya manusia dalam organisasi diwujudkan oleh semua anggota organisasi di setiap liniya. Anggota dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu anggota tersebut. Robbins (2001:252) menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja anggota. Manajemen organisasi harus peka terhadap setiap perkembangan sumber daya manusianya. Menurut Handoko (2008:11) sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau organisasi. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja anggota organisasi tersebut. Kinerja anggota sangat tergantung pada tingkat semangat kerja anggota dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja anggota yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja anggota yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja anggota yang rendah akan membawa dampak pada kinerja anggota yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Kinjerski, Val dan Berna J. Skrypnek (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan

mempengaruhi semangat bekerja dan itu sangat terkait dengan enam faktor organisasi yang lain yaitu dasar organisasi yang kuat, integritas organisasi, budaya kerja positif, rasa komunitas di antara anggota, peluang untuk pemenuhan pribadi, pembelajaran terus menerus, dan penghargaan atas kontribusi mereka.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni:2005). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja anggota ditunjukkan melalui pola kerja anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Anggota dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Anggota yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja.

Menurut Handoko (2008:26) merumuskan suatu semangat kerja yang menggambarkan suatu organisasi, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya mereka senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya serta ramah dengan satu sama lainnya. Manajemen harus memperhatikan berbagai kemungkinan hal yang terjadi di dalam organisasinya, terutama yang berkaitan dengan anggotanya. Semangat kerja anggota dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat berasal dari internal dan eksternal anggota. Menurut Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja anggota meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Anggota dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Luthans (2006:125) menyatakan motivasi adalah proses berbagai langkah

awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi digambarkan dalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan pola perilaku serta kebutuhan (Manolopoulos, 2008). Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja anggota dalam organisasi. Listiyanto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja anggota. Motivasi berpengaruh positif pada semangat kerja anggota (Nugroho, 2011). Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun (Yahyo, 2013). Organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi harus memperhatikan tingkat semangat kerja anggotanya. Motivasi yang baik dan buruk yang akan mempengaruhi semangat kerja anggota berkaitan erat dengan salah satu faktor eksternal anggota yakni hubungan antar sesama anggota dalam organisasi.

Panjangnya waktu kerja menempatkan seorang pria dan wanita pada sebuah interaksi yang jumlahnya lebih besar dan dapat meningkatkan ketergantungan antara satu sama lain. Meningkatnya interaksi antara pria dan wanita menyebabkan peningkatan kemungkinan untuk adanya sebuah hubungan yang lebih intim seperti berpacaran. Hubungan asmara di tempat kerja dapat mempengaruhi hubungan dan produktivitas pekerja (Mainiero, 1989). Namun, ada penelitian yang menunjukkan bahwa romansa di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki iklim kerja dan budaya (Quinn, 1977); menambahkan kegembiraan, meningkatkan komunikasi, merangsang kreativitas, dan menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Pierce et al., 1996). Hubungan asmara bentuknya sangat beragam, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan berpacaran baik sesama anggota, anggota dengan atasan ataupun sesama atasan. Pengaruh hubungan asmara ini berpotensi memberikan dampak negatif ataupun justru dampak yang bermanfaat, baik kepada lingkungan maupun kepada semangat kerja anggota di kantor.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dari perspektif anggota di Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar (selanjutnya disebut LKM Unpar) seperti apa pengalaman pribadi individu terhadap hubungan asmara di tempat kerja dan apa pengaruhnya. Penelitian ini berusaha untuk menyelidiki bagaimana hubungan asmara di tempat kerja dibahas dan didefinisikan dalam setting budaya yang berbeda,

terutama untuk melihat bagaimana konseptualisasi romansa tempat kerja ditafsirkan para anggotanya. Berdasarkan uraian di atas, pandangan akan hubungan asmara (pacaran) dan semangat kerja adalah unsur-unsur yang penting yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi. Pada kenyataannya, unsur-unsur tersebut kurang mendapat perhatian oleh organisasi sehingga penulis tertarik untuk meneliti apakah terdapat pengaruh antara hubungan asmara (pacaran) sesama anggota di tempat kerja terhadap semangat kerja anggota dengan mengambil judul penelitian “Korelasi antara Hubungan Asmara Sesama Anggota dengan Semangat Kerja di Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan tersebut, maka masalah yang diidentifikasi oleh penulis adalah :

1. Bagaimana kondisi hubungan asmara antar anggota Lembaga Kepresidenan Mahasiswa (LKM) Unpar?
2. Bagaimana semangat kerja anggota LKM Unpar?
3. Bagaimana hubungan antara kondisi hubungan asmara sesama anggota dengan semangat kerja anggota LKM Unpar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi hubungan asmara antar anggota Lembaga Kepresidenan Mahasiswa (LKM) Unpar.
2. Untuk mengetahui semangat kerja anggota LKM Unpar.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kondisi hubungan asmara sesama anggota dengan semangat kerja anggota LKM Unpar.

1.4 Manfaat Penelitian

Untuk Penulis:

Kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah untuk mempelajari lebih dalam mengenai ada atau tidaknya hubungan antara hubungan asmara (pacaran) di tempat kerja dengan semangat kerja anggota.

Untuk Lembaga Kepresidenan Mahasiswa Unpar:

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi organisasi non-profit untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara hubungan asmara di tempat kerja terhadap semangat kerja anggota organisasi. Hal yang dibahas dalam penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi organisasi dalam mencari solusi terkait permasalahan hubungan asmara di organisasi.

Untuk Penelitian Selanjutnya:

Untuk menjadi sarana dasar atau acuan teori dalam penelitian dengan konsep dan permasalahan yang sejenis secara objektif mengenai hubungan asmara di tempat kerja dan hubungannya dengan semangat kerja anggota.

1.5 Kerangka Penelitian

George (2002:5) mengatakan bahwa *“An organization is a collection of people who work together to achieve individual and organizational goal”*. Sehingga dapat kita lihat bahwa untuk mencapai sebuah tujuan dibutuhkan individu-individu yang bekerja secara bersama. Berarti salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi adalah manusia itu sendiri. Semangat kerja anggota dijelaskan oleh Davis dalam Kumar & Sharma (2000:504) sebagai sikap dari individu atau kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan menunjukkan sikap sukarela untuk bekerjasama dengan cara mengerahkan tingkat kemampuan mereka secara maksimal untuk kepentingan organisasi. Edwin B. Flippo (1984) dalam Sharma (1997:154) menjelaskan semangat kerja sebagai kondisi mental atau sikap individu dan kelompok yang menentukan keinginan individu atau kelompok untuk bekerja sama. Semangat kerja yang tinggi ditunjukkan dengan antusiasme anggota, sukarela untuk

patuh terhadap peraturan dan keinginan untuk bekerja sama dengan individu lain untuk mencapai sesuatu.

Semangat kerja menjadi penting bagi organisasi karena semangat kerja adalah cerminan sikap dan sentimen anggota organisasi terhadap organisasi, tujuan-tujuan serta kebijakan didalamnya. Sikap dan sentimen ini berpengaruh besar terhadap produktivitas dan kepuasan dari tiap individu. Semangat kerja yang tinggi bagi individu maupun kelompok membuat kerjanya akan lebih produktif, memiliki hubungan yang lebih baik dengan organisasi, dan dapat menjadi solusi untuk masalah ketenagakerjaan seperti turnover, absensi yang tinggi, dan ketidakdisiplinan (Kumar & Sharma, 2000:505). Tuntutan untuk meningkatkan semangat kerja kemudian menjadi penting bagi organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Zainun (1991) dalam Darmawan (2008:44), yang menjelaskan semangat kerja dipengaruhi oleh minat individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji atau upah, status sosial pekerjaan, suasana kerja serta hubungan interpersonal dengan anggota lainnya. Namun dalam organisasi yang bersifat non-profit, anggota organisasi tidak mendapat gaji ataupun upah layaknya organisasi profit sehingga dalam beberapa kali kesempatan melakukan wawancara tidak terstruktur, penulis menemukan bahwa dari beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja di atas, hubungan interpersonal dengan anggota lain menjadi salah satu jawaban tertinggi dibandingkan dengan gaji/upah yang sering menjadi alasan meningkatnya semangat kerja anggota organisasi non-profit.

Hubungan interpersonal antar anggota ini biasanya menjadi sebuah bentuk kedekatan yang seiring waktu melibatkan perasaan ketertarikan antara satu sama lain. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa hubungan interpersonal sangat mungkin berakhir pada sebuah hubungan yang lebih intim yaitu hubungan asmara. Menurut Castaneda (2006: 38), hubungan asmara ialah hubungan antara dua individu dalam organisasi yang sama yang meliputi ketertarikan seksual bersama yang diakui, dan secara konsensual dan mandiri oleh kedua partisipan dilakukan beberapa bentuk perilaku intim, seperti kencan. Hubungan asmara ini yang kerap kali menjadi salah satu alasan meningkatnya kinerja dan semangat kerja anggota organisasi karena

merasa senang berada di dekat pasangannya yang juga satu tempat kerja dan selalu ingin menunjukkan performa yang baik di hadapan pasangannya agar mendapat pandangan positif. Namun disamping itu tidak dapat dipungkiri bahwa ada pula dampak negatif dari hubungan asmara di tempat kerja, contohnya saat hubungan tersebut membuat kedisiplinan anggota yang memiliki hubungan asmara (berpacaran) menurun, seperti ketika kedua anggota ini menjadi sering datang rapat tidak tepat waktu karena pergi bersama-bersama, ataupun fokus kerja anggota menjadi terpecah. Dalam hal ini tidak hanya kedua anggota yang terlibat hubungan yang kinerja serta semangat kerjanya menurun namun juga berlaku pada lingkungan kerjanya; tim kerjanya ataupun anggota organisasi lainnya.

Beberapa contoh hubungan asmara di tempat kerja menunjukkan bahwa hubungan asmara adalah perkara pribadi, sulit untuk menjaganya tetap di luar kompleksitas politik dari kehidupan organisasional. Kemungkinan yang paling sering terjadi adalah adanya nepotisme dalam urusan pekerjaan. Kondisi ini dapat terjadi apabila seorang atasan memiliki hubungan asmara dengan bawahannya sehingga sang atasan secara subjektif meringankan beban pekerjaan milik bawahannya tersebut.

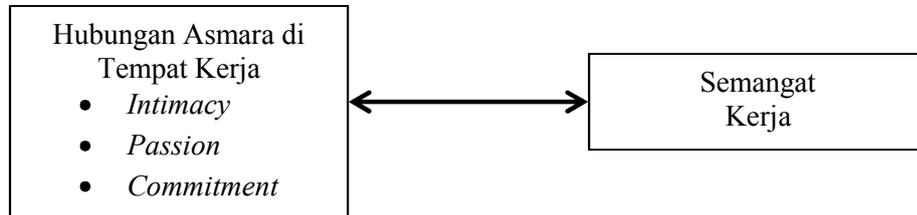
Masalah hubungan asmara dengan rekan kerja di tempat kerja bisa menjadi problematik manakala hubungan tersebut sudah mengganggu kinerja dan semangat kerja pegawai yang bersangkutan atau pun rekan-rekan lainnya sehingga produktivitas organisasi ikut terganggu. Dalam hal ini, meskipun organisasi sebenarnya tidak boleh mencampuri urusan pribadi anggota, namun jika masalah pribadi tersebut ternyata telah mengganggu produktivitas organisasi maka organisasi wajib melakukan tindakan berupa teguran, bimbingan bahkan peringatan tertulis. Permasalahannya adalah sebagian besar organisasi tidak memiliki batasan yang jelas tentang hal-hal apa saja yang harus dipatuhi oleh individu yang menjalin hubungan asmara dengan teman kerja di kantor.

Dalam penelitian ini akan diteliti hubungan komponen kedekatan, komponen hasrat dan komponen komitmen dalam hubungan asmara dengan tingkat semangat kerja anggota.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan hubungan antara hubungan asmara di tempat kerja dengan semangat kerja sebagai berikut:

Gambar 1.1

Model Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu terdapat korelasi antara hubungan asmara di tempat kerja dan semangat kerja.