

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda-beda, tergantung pada karakter pribadi dan lingkungan yang dihadapi oleh masing-masing individu yang bersangkutan. Keberagaman ini pada akhirnya mempengaruhi berjalannya suatu organisasi. Sekarang tergantung bagaimana organisasi menjembatani dan mengelola perbedaan-perbedaan tersebut agar menjadi kekuatan besar dalam menggerakkan organisasi. Apabila dikelola secara sembarangan, perbedaan-perbedaan yang ada tentu menjadi sumber konflik destruktif yang menghancurkan organisasi. Sedangkan jika penanganannya dilakukan secara profesional dan efektif, tentu perbedaan tersebut menjadi pendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya organisasi menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja karyawan menjadi sangat penting karena merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu sangat penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan antara lain *Job Security*, *Opportunities for advancement*, kondisi kerja yang menyenangkan, *good working companion*, faktor pimpinan yang baik, kompensasi, gaji dan imbalan, serta penghargaan. Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dibutuhkan faktor-faktor pendukung, salah satu faktor yang dapat mendukung adalah keahlian bagi para pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemimpin yang professional adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa tanggung jawab atas tugas yang dibebankan. Untuk mengefektifkan organisasi maka dibutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka seluruh anggota mencurahkan segenap dedikasi dan kemampuannya secara sukarela untuk organisasi. Harapan dari adanya semangat kerja adalah munculnya kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Indikator-indikator seorang karyawan mulai kehilangan semangat kerja adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan peralatan yang tinggi, tingkat perputaran karyawan tinggi, kerusakan produksi, adanya kegelisahan dalam organisasi, munculnya tuntutan hingga pemogokan dari para karyawan. Tentu saja tidak semua masalah berasal dari individu karyawan yang bersangkutan, karena ada sebab-sebab organisasional yang bisa menjadi sebab mengapa berperilaku demikian.

Kepemimpinan dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk kehilangan semangat dalam bekerja. Inti dari tenaga kerja yang penuh gairah adalah kualitas hubungan interpersonal antara karyawan dan pemimpin, serta kepercayaan, rasa hormat, dan pertimbangan yang ditunjukkan pemimpin kepada karyawannya setiap hari. Memaksimalkan potensi karyawan terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yaitu mendukung karyawan, memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan positif, memberikan bimbingan dan membantu karyawan untuk mencapai prestasi terbaiknya (Nelson, 2007).

Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan adalah pemandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Disamping itu, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *hight performance*. Semangat

kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, termasuk kemampuan memotivasi dan juga kualitasnya dalam mengelola potensi pada karyawan. Rendahnya kinerja karyawan bukan hanya kesalahan karyawan semata, perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah organisasi sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh karyawannya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara di sisi lain karyawan memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja yang baik sulit untuk dapat diwujudkan.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuan atau sebaliknya gagal dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang berada dan bekerja di dalam organisasi tersebut. Sekalipun organisasi mempunyai unsur-unsur seperti uang, materi, mesin, metode, waktu dan kekayaan lainnya tidak dapat bermanfaat jika manusia tidak dapat memanfaatkan dan memberdayakan unsur-unsur tersebut. Sebaliknya kalau manusia dapat memanfaatkan dan memberdayakan dengan baik unsur-unsur tersebut, maka sangat membantu organisasi didalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Menyadari peranan dan kedudukan manusia yang sangat penting dan strategis didalam menentukan keberhasilan organisasi, maka tingkat semangat kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena apabila tingkat semangat kerja karyawan rendah, maka kegiatan-

kegiatan yang berupa administratif maupun manajemen di dalam organisasi berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu, semangat kerja karyawan sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada setiap organisasi.

Menurut Hardianto *et al*, (2023) hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Marpaung, (2013) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Wayan (2019) hasil penelitian Ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Sepriana *et al* (2022) hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Ferli, (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Namun berbanding terbalik dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hal senada juga di lakukan oleh Ade, (2013) Bahwa ada pengaruh positif pada dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, kedua variabel tersebut berjalan searah pada semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mampu nyai pengaruh langsung

terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang semangat kerja karyawan. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Disamping itu, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisinesi kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, yang memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik mendorong timbulnya semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan atau tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan demikian perusahaan atau organisasi berusaha untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik agar semangat kerja karyawan semakin meningkat demi tujuan perusahaan atau organisasi yang ditetapkan dapat tercapai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah semangat kerja karyawan. Selain itu faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan. Maka peneliti ini memilih judul tersebut dengan menemukan fenomena permasalahan yang ada di perusahaan PT. Massindo Solaris Nusantara cabang Ternate.

Selain itu semangat kerja karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Karena semangat kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan untuk dapat terus berkembang, oleh karena itu semangat kerja karyawan mampu memberikan dampak yang sangat besar dalam suatu organisasi. Perusahaan yang beralamatkan di Jalan Bastiong kompleks Tanah Misi, Bastiong Talangame, kota Ternate Selatan, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *furniture*, yang memproduksi busa, springbad dan sofa.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat adanya kepemimpinan yang kesulitan dalam menerima perubahan, dan juga tidak dapat menerima saran atau kritikan dari bawahannya sehingga mengakibatkan kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, di perusahaan ini masih menjumpai adanya beberapa karyawan yang datang terlambat dan menimbulkan beberapa kesalahan dalam memproduksi. Sehingga permasalahan di PT. Massindo Solaris Nusantara ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja di PT. Massindo dari segi non fisik yaitu kurangnya kondusif seperti penerangan di ruangan kerja masih tergolong rendah, ditandai warna dinding ruangan tempat kerja yang bewarna gelap dan redup sehingga

memberikan kesan sempit dan panas, keadaan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai, begitupun penataan barang-barang yang kurang rapi atau belum tertata rapi sehingga menghambat kinerja karyawan. Hal ini membuat semangat kinerja karyawan semakin berkurang, Untuk itulah perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya sehingga karyawan dengan mudah konsentrasi, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang di sebabkan oleh kurangnya jumlah karyawan dan waktu yang di tentukan tidak efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan bekerja di bawa tekanan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengambil penelitian penyusunan skripsi **“Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara Cabang Ternate**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Massindo Solaris Nusantara
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Massindo Solaris Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis, Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis, Dapat digunakan sebagai masukan bagi para karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara Cabang Ternate untuk lebih meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga semangat kerja karyawan dapat lebih baik.