BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Batang Hari Barisan merupakan perusahaan dibidang pengolahan karet beralamat di Jl. By Pass No. 18, Ps. Ambacang, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat. Perusahaan ini salah satu perusahaan yang terbesar di kota padang untuk pengolahan karet. Banyak perusahaan yang sejenis yang beroperasi mengolah karet siap jadi dikota padang. Untuk menyikapi persaingan bisnis perusahaan ini memproduksi karet dengan baik dan benar sehingga menghasilkan kualitas. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di kota padang. Untuk itu organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan melalui dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat kepada karyawan.

Diera globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset suatu organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi pengembangan kualitas kerja di setiap organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasilnya tujuan di dalam organisasi.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sasaran yang diharapkan dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana dalam pelaksanaanya perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang dan akurat agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi dapat dioptimalkan kinerjanya sesuai kebutuhan. Hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas organisasi yang dijalankan berupa pengelolaan sumber daya yang dapat mendorong semangat kerja organisasi maupun proses pelaksanaan kerja .

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehinga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Semangat kerja merupakan aktifitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat

kerja karyawannya, suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja dengan harapan tujuan dari pada organisasi akan tercapai.

(Febrianti and , Elin Herlina, 2020) menyatakan bahwa: Semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. Untuk itulah, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawa- hannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Faktor semangat kerja sudah semestinya diketahui oleh para pemimpin atau karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan.

Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam organisasi. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimipinan sering kali diasumsikan kalangan masyarakat memiliki dampak terhadap semangat kerja, padahal belum tentu demikian , oleh sebab itu penulis ingin menelitinya apakah memang benar demikian atau tidak. Dalam kenyataannya para gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kinerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manager (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal. Ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggung jawab dan bijaksana.

Menurut **(Sugiharto and Medan, 2020)** Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan,mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya**.**

Di dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin tidak menjalankan semua pekerjaannya secara sendiri, tetapi dibantu oleh sejumlah orang untuk melaksanakannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak dan kemauan kerja gurunya untuk melakukan suatu pekerjaan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Berbagai macam tingkah laku dan karakter perlu dimotivasi dan diarahkan agar tercapai tujuan dari organisasi.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang melakukan aktifitas tertentu, salah satunya yaitu factor penempatan kerja. Dalam suatu organisasi factor penempatan kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan dimana proses pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja yang sudah lulus seleksi guna untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan tersebut.

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabannya. Penempatan SDM adalah proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang

didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Izzaty, Astuti and Cholimah, 2021). Penempatan kerja pada karyawan juga berpengaruh pada lingkungan kerja dimana para karyawan mampu bekerja secara maksimal dengan lingkungan yang nyaman saat bekerja.

lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien **(Alfan Madjidu, 2022)**.

Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari salah satu pemberi semangat kerja seseorang, apapun bidang pekerjaan itu. Dengan adanya kondisi lingkungan yang nyaman serta memadai membuat para pegawai menjadi betah dan dapat membangkitkan semangat kerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman ataupun memadai membuat semangat kerja menurun. Artinya meskipun lingkungan kerja berada di luar diri manusia tapi sangat besar pengaruhnya terhadap gairah bekerja dan berkarya. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang pegawai menjadi senang dengan tempat kerjanya, maka akan menimbulkan semangat yang lebih baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Lingkungan fisik suatu kantor dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan fungsinya **(Bangun, Waruwu and Paramita, 2021)**

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan pendidikan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari guru melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para guru lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan sekolah dapat tercapai **(Bangun, Waruwu and Paramita, 2021)**.

Menurut **(Abarca, 2021a)** Istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi

menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis**.**

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Jessica Anastasia Turnip, SE Syamsurizal, SE, 2021)** Semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi akan semakin menjadi lebih mudah dan lebih baik. Sebaliknya dengan semangat kerja yang rendah yang dimiliki oleh pegawai lebih tidak menguntungkan pada saat-saat terjadinya kesukaran, pegawai akan mudah menyerah kepada keadaan daripada berusaha untuk mengatasi kesukaran tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Luh *et al.*, 2020)** mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Febrianti and , Elin Herlina, 2020)** mengatakan bahwa Semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh **(Hariyanto and Yusuf, 2020)** mengatakan bahwa gaya kepemimpinanan sangat mempengaruh setiap semangat kerja yang berpengaruh secara

langsung dengan pekerjaan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada pt. pegadaian cabang rasanae kota bima.

fenomena yang didapat masih kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan, kesesuaian penempatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja yang belum maksimal. Keadaan demikian harus diantisipasi secepatnya jika karyawan kurang puas maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun. Akibatnya dalam bekerja mereka akan kurang semangat dan banyak melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan masalah serta tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat mengajukan sebuah penelitian dengan judul ***''PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (PADA PT. BATANGHARI BARISAN)''***

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, peneliti memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada PT Batanghari Barisan kurang efektif
2. Penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
4. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Batanghari Barisan
5. Rendahnya semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan
6. Banyaknya persaingan yang tidak sehat didalam lingkungan pekerjaan pada pt batang hari barisan
7. Kurangnya peluang pemimpin untuk melakukan kemajuan dimasa yang akan datang pada pt batang hari barisan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan untuk menghindari pembahasan yang lebih luas lagi maka peneliti merincikan/membatasi permasalahan atau memfokuskan pada permasalahan tertentu agar dapat mudah dipahami oleh orang lain.berdasarkan pra

survey yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah factor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah gaya kepemimpinan (X1), kesesuaian penempatan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (X4) terhadap semangat kerja (Y) sebagai variabel terikat pada Karyawan Pt Batang Hari Barisan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada karyawan PT Batanghari Barisan 2021 ?
2. Bagaimana pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Batanghari Barisan 2021 ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Batanghari Barisan 2021 ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Batanghari Barisan tahun 2021 ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, penempatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada PT Batanghari Barisan Tahun 2021 ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada karyawan PT Batanghari Barisan 2021
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Batanghari Barisan 2021
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Batanghari Barisan 2021
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Batanghari Barisan 2021

5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, penempatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada PT Batanghari Barisan 2021

1.5.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi PT Batanghari Barusan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan untuk meningkat kinerja para karyawan. Khususnya gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada Gaya kepemimpinan, kesesuaian penempatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasaan kerja terhadap semangat kerja maka bermanfaat bagi karyawan PT Batanghari Barusan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan.

b. Bagi pihak atau peneliti lain

Hasil ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, ini juga dapat menambah wawasan tentang ilmu pengetahuan bidang ilmu manajemen bagian sumber daya manusia dan melatih agar penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh selama bangku perkuliahan berlangsung