

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM perusahaan tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan sulit untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Tujuan perusahaan tercapai jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas dan produktif.

Di Era Globalisasi ini yang memiliki tingkat persaingan bisnis yang sangat kompetitif, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan yang beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan pengembangan perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi.

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai atau karyawan selalu dipandang sebagai human capital, yang menentukan maju mundurnya, cepat atau lambatnya pencapaian visi misi perusahaan, baik lembaga yang berorientasi profit maupun non profit. Maka dari itu idealnya adalah suatu

perusahaan mengeksplorasi hal-hal yang mendorong kesejahteraan karyawan sebuah perusahaan. Salah satu isu yang sering mengemuka terkait dengan kesejahteraan karyawan adalah Kepuasan Kerja. Menurut Handoko (2002) Produktifitas kerja seorang pegawai atau karyawan tergantung pada beberapa faktor diantaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek baik ekonomi, teknis dan sebagainya. Maka dari itu salah satu isu yang menarik dari penjelasan tersebut diatas adalah faktor kepuasan kerja sebagai penunjang produktifitas kerja (**Haryono & Satria, 2021**).

Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidak hadiran, keterlambatan, ketidak disiplin, dan menurunnya hasil kerja (**Luh Putu Octaviani, 2019**).

Menurut (**Hendry, 2017**) semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang- orang didalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud-maksud dan tujuan organisasi atau tujuan pendidikan.

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 dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya (**Sugiharto, 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 (**Sugiharto, 2020**).

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (**Isnaria, 2018**).

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk

menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Bahri & Nisa, 2017).

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul karena pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang lebih semangat tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan dalam hidup dan kehidupannya (Arranirti & Izatunnisa, 2018).

Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian Motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga pada akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan adanya gaji maupun bonus yang diberikan, jika gaji maupun bonus yang diterima karyawan baik, maka besar kemungkinan karyawan akan puas dalam bekerja dan jika karyawan puas maka berdampak pada kinerja yang meningkat (Isnaria, 2018).

Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam (Winarto & Purba, 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebuah pernyataan evaluasi atas perasaan (feeling) yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan melalui evaluasi atas karakteristik dan ciri-ciri kepuasan kerja.

Artinya, ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki persepsi dan perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Demikian sebaliknya, jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut memiliki perasaan dan persepsi yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan akan memiliki dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Pemahaman atas perilaku karyawan diperlukan agar pimpinan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Sinurat, 2017).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan sedangkan

perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain: umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek- aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Isnaria, 2018).

PT. Perkebunan nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dengan tugas wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola lahan pada 2 (dua) wilayah provinsi Sumatera Barat dan Jambi. Karyawan dalam perusahaan ini cukup banyak, maka dari itu semangat kerja sangat penting untuk ditingkatkan karena semangat kerja adalah faktor penting sebagai pendorong karyawan untuk bekerja sehingga dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh data rekapitulasi absensi karyawan dari bulan Januari sampai Desember Tahun 2020 pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	184	173	6	-	3	2
Februari	184	179	3	-	1	1
Maret	184	178	5	-	1	-

April	184	178	4	-	-	2
Mei	184	176	4	-	2	2
Juni	184	177	6	-	1	-
Juli	184	180	2	-	1	1
Agustus	184	177	5	-	2	-
September	184	180	2	-	-	2
Oktober	184	176	7	-	-	1
November	184	177	5	-	2	-
Desember	184	180	2	-	1	1

Sumber: PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda, hal ini disebabkan karena kurang optimalnya gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapat apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo yang tidak maksimal akan menyebabkan terganggunya kinerja karyawan pada saat bekerja.

Hal ini disebabkan oleh kurang tegasnya pemimpin dalam memimpin perusahaan. Pemimpin dalam perusahaan ini kurang aktif dalam berkomunikasi dengan para karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dalam bekerja menjadi berkurang. Karena ketika seorang karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya ia akan berusaha untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugasnya. kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga semangat kerja para karyawan pada perusahaan tersebut tidak optimal, kurang adanya peran pemimpin dalam

menciptakan komunikasi yang harmonis pada karyawan dimana perhatian pimpinan terbatas hanya terhadap karyawan tertentu, banyaknya karyawan tidak memahami akan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan dikarenakan pimpinan tidak memberikan pembinaan kepada karyawan. Semangat kerja karyawan dalam bekerja tidak maksimal yang menyebabkan kinerja kerja karyawan menjadi rendah diduga karena disiplin kerja masih rendah. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja, kurangnya pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga mengakibatkan karyawan menjadi tidak semangat dan tidak termotivasi dalam bekerja .

Oleh karena itu untuk memperbaiki sistem semangat kerja PT.Perkebunan Nusantara VI, gaya kepemimpinan dan motivasi harus diperhatikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan permasalahan di atas dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan dalam bekerja masih rendah yang disebabkan karena gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan tidak maksimal. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan untuk mencapai visi misi atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada wibawanya dan juga kemampuan pimpinan dalam membangkitkan motivasi di dalam diri setiap karyawannya.

Dalam penelitian **(Sugiharto, 2020)** dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Abetama Sempurna Medan, hasil dari penelitiannya yaitu Gaya Kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Selain itu, dalam penelitian (Y. W. Kusuma, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management, hasil dari penelitiannya yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya.

Dalam penelitian (**Kurniawan, 2016**) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. HTI Bumi Persada Banyuwasin , hasil dari penelitiannya yaitu ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), dan tidak ada pengaruh signifikan Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y), Sedangkan hasil perhitungan regresi linier berganda secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Selain itu, dalam penelitian (**Dharmayanti et al., 2021**) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, hasil dari penelitiannya dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai**

Variabel Intervening Pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

1. Tingkat kehadiran karyawan cukup tinggi tetapi karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi dari bulan Januari sampai Desember Tahun 2020
2. Kurang optimalnya gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan tidak mendapat apresiasi oleh perusahaan
3. Kurang tegasnya pemimpin dalam memimpin perusahaan
4. Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja masih rendah yang disebabkan karena pimpinan kurang aktif dalam berkomunikasi dengan karyawan
5. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga semangat kerja para karyawan dalam bekerja menjadi menurun. atau tidak optimal
6. Kurang adanya peran pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis pada karyawan dimana perhatian pimpinan terbatas hanya terhadap karyawan tertentu saja
7. Banyak karyawan yang tidak memahami akan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan dikarenakan pimpinan tidak memberikan pembinaan kepada karyawan
8. Semangat kerja karyawan dalam bekerja tidak maksimal yang menyebabkan kinerja kerja menjadi rendah diduga karena disiplin kerja masih rendah

9. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja
10. Kurangnya pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga mengakibatkan karyawan menjadi tidak termotivasi dalam bekerja

1.3 BATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas adapun masalah yang diangkat dalam penelitian ini dibatasi dengan tujuan agar penelitian lebih spesifik dan mengarahkan penelitian agar fokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan variabel terikatnya adalah Semangat Kerja (Y) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

1.4 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo?

3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo?
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo satu Kabupaten Tebo?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo?

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo satu Kabupaten Tebo.
7. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

1.6 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- a) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan
- c) Sebagai penerapan ilmu yang telah didapatkan dalam masa perkuliahan dan mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Akademis

- a) Sebagai sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang
- b) Sebagai suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan
- c) Bagi PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo

3. Bagi PT.Perkebunan Nusantara VI (PTPN VI) Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.