

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Dalam era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dalam organisasi, masalah kualitas sumber daya manusia selalu mendapatkan perhatian khusus, karena peran dalam kedudukan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh masyarakat untuk pembangunan di Negara Indonesia. SDM (Sumber Daya Manusia) sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kerja. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan semangat kerja yang semaksimal mungkin.

Menurut **(Sugiharto, 2020)** Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, semangat kerja bukan sesuatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional suatu saat naik, suatu saat turun. Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila semangat kerja naik, maka

pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan. Sebaliknya, kerusakan, kerugian, absensi meningkat, dan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan jika situasi dalam organisasi kurang mampu menumbuhkan semangat kerja. Menurut **Sastrohadiwiryo** dalam (**Fithra, 2018**) Semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jadi semangat kerja ini merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, sebab menyangkut masalah kejiwaan para karyawan untuk mau berusaha lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam persaingan global dimana kondisi selalu berubah diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang tepat dan lebih adaptif untuk dapat mempengaruhi bawahan yang mempunyai sifat individual yang berbeda-beda. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan di perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja.

Menurut (**Emelda, 2020**) Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Menurut (**Tarlis, 2017**) 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.

Semangat kerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja. Menurut (**Aswin & Hepiyanto, 2020**) Lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik membuat seorang karyawan tentu dapat melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberi kegairahan kerja atau semangat kerja karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu kompensasi. (**Syamsuddin et al., 2016**) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan

selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain kompensasi faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan kerja, Menurut **Bedjo Siswanto** dalam (**Saputra et al., 2017**) Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risikonya dan kemungkinan–kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Menurut (**Sudiana, 2018**) Pelaksanaan penempatan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan pegawai sesuai dengan kemampuannya. Ini juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai, mengingat dengan adanya kejelasan penempatan bagi pegawai maka pegawai akan berupaya untuk melaksanakan setiap pekerjaannya dengan baik. Apabila pelaksanaan penempatan dapat dilaksanakan dengan baik, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka penempatan tersebut akan berdampak positif terhadap pegawai seperti meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun apabila penempatan dilakukan tanpa memperhatikan syarat syarat dalam penempatan maka akan berdampak negatif terhadap pegawai dan organisasi tersebut.

Hotel Gran Malindo merupakan salah satu hotel bintang 2 yang ada di Bukittinggi yang beralamatkan di Jalan Panorama Nomor 30 Bukittinggi. Pembangunan Hotel Gran Malindo berawal dari niat dan keinginan dari seorang pengusaha putra daerah yang bernama H. Nursal B. Rubain untuk menanamkan investasinya di kampung halamannya sendiri yaitu Bukittinggi. Pembangunan Hotel Gran Malindo ditandai dengan peletakan batu pertama pada tanggal 15

Desember 1997. Berkisar dua tahun setelah itu, tepatnya tanggal 3 Januari 2000 Hotel Gran Malindo dinyatakan siap beroperasi sesuai dengan SK Pemerintah Daerah Bukittinggi No. 092/SK-Diparda/I-2000 tertanggal 3 Januari 2000.

Semangat kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Adanya gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang diberikan layak dan adil, dan penempatan kerja yang tepat dapat memberikan dampak positif bagi semangat kerja karyawan. Berikut adalah data lingkungan kerja Hotel Gran Malindo Bukittinggi:

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja Hotel Gran Malindo

Kriteria	Keadaan Di Objek
Kenyamanan tempat bekerja	Ada beberapa ruangan kerja yang kurang nyaman dikarenakan sedikit sempit dan minim penerangan
Hubungan antar karyawan	Ada beberapa karyawan baru yang sulit berbaur dengan karyawan lama
Hubungan karyawan dengan pimpinan	Pimpinan kurang komunikatif terhadap karyawannya, komunikasi hanya terjadi ketika karyawannya melakukan kelalaian

(Sumber : Hotel Gran Malindo Bukittinggi)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Hotel Gran Malindo kurang kondusif. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada di Hotel Gran Malindo dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja pada karyawan. Setelah dilakukan observasi dan wawancara, diperoleh informasi

bahwa adanya peningkatan absensi keterlambatan karyawan Hotel Gran Malindo dari bulan Januari sampai bulan Maret. Peningkatan absensi keterlambatan tersebut menjadi indikasi bahwa adanya penurunan semangat kerja pada karyawan Hotel Gran Malindo. Keterlambatan tersebut dapat memberikan dampak negatif kepada perusahaan seperti menyulitkan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ada pekerjaan yang harus dikerjakan saat itu juga, sedangkan karyawan yang bersangkutan belum hadir, maka tentu saja hal ini membuat pekerjaan karyawan tersebut tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu karyawan Hotel Gran Malindo, diperoleh informasi mengenai beberapa fenomena yang menjadi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan pada Hotel Gran Malindo. Fenomena pertama yaitu mengenai gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan manajer hotel yang seharusnya mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar patuh, percaya, dan saling kerja sama tidak terjadi. Manajer hotel dirasa kurang komunikatif terhadap bawahannya, komunikasi hanya terjadi ketika karyawannya melakukan kelalaian, sehingga karyawan tidak termotivasi dan kurang bersemangat dalam bekerja. Fenomena selanjutnya yaitu mengenai lingkungan kerja, dimana pada lingkungan fisik beberapa ruangan kerja hotel yang sedikit sempit dan minim penerangan. Kemudian pada lingkungan non fisik, dimana adanya beberapa karyawan baru yang sulit berbaur dengan karyawan lama dalam melaksanakan pekerjaan. Fenomena lainnya yang terjadi pada perusahaan yaitu mengenai kompensasi.

Tabel 1.2
Gaji Karyawan Hotel Gran Malindo

Jabatan	Besarnya Kompensasi Finansial Perbulan (Rp)
General Manager	Rp. 8.500.000
Sekretaris	Rp. 4.500.000
Floor Supervisor	Rp. 4.000.000
Rest Supervisor	Rp. 4.000.000
Chef	Rp. 3.000.000
Resepsionis	Rp. 2.500.000
Roomboy	Rp. 2.500.000
Public Area	Rp. 2.500.000
Waiters	Rp. 2.500.000
Room Service	Rp. 2.500.000
Kasir F&B	Rp. 2.500.000
Security	Rp. 2.500.000
Engineering	Rp. 2.500.000

(Sumber : Hotel Gran Malindo Bukittinggi)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa rata-rata besar kompensasi finansial yang diterima karyawan Hotel Gran Malindo sebesar Rp. 2.500.000, lebih besar sedikit dari UMP (Upah Minimum Provinsi) Sumatera Barat yaitu sebesar Rp. 2.484.041. Banyak karyawan yang merasa kurang puas akan besarnya kompensasi yang diberikan, karena kebanyakan karyawan hotel sudah berkeluarga sehingga mereka khawatir tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarganya. Kemudian, kompensasi non finansial berupa waktu libur hari raya yang diberikan oleh hotel masih dirasa kurang memuaskan bagi karyawan. Selanjutnya fenomena terakhir yang terjadi di perusahaan yaitu mengenai penempatan kerja, ada beberapa karyawan di hotel yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya, akibatnya karyawan tersebut sering

mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Fenomena-fenomena tersebutlah yang menjadi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan Hotel Gran Malindo yang dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Tarlis, 2017**) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Kemudian penelitian dari (**Aswin & Hepiyanto, 2020**) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari (**Syamsuddin et al., 2016**) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari (**Sudiana, 2018**) dengan judul Pengaruh Penempatan Jabatan terhadap Semangat Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara penempatan jabatan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Manajer hotel tidak pernah mengarahkan karyawannya agar patuh, percaya, dan saling kerja sama.
2. Manajer hotel kurang komunikatif terhadap bawahannya.
3. Adanya beberapa ruangan yang sempit dan beberapa ruangan yang minim penerangan pada hotel.
4. Sulit berbaurnya karyawan baru dengan karyawan lama dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Kurang puasnya karyawan terhadap jumlah kompensasi finansial yang diberikan.
6. Kurang puasnya karyawan terhadap kompensasi non finansial yang diberikan.
7. Adanya ketidaktepatan dalam penempatan kerja karyawan yang mengakibatkan karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penulisan penelitian maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Penempatan Kerja (X4) sebagai Variabel Bebas dan Semangat Kerja (Y) Sebagai Variabel Terikat pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.
4. Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.
5. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.

4. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.
5. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi.

Manfaat penelitian yang diharapkan akan dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi“.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan atau melaksanakan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Gran Malindo Bukittinggi“.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam menambah ilmu Pengetahuan Mengenai Sumber Daya Manusia.