

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu bagian dari manajemen. Dasar pembahasannya ialah teori manajemen umum, di mana administrasi sumber daya manusia yang akan lebih difokuskan pada pembahasan mengenai pengaturan peran manusia dalam mencapai tujuan yang optimal. Penataannya berupa *human resource planning* atau masalah perencanaan, mengarahkan, mengorganisir, mengendalikan, membeli, mengembangkan kompensasi, mengintegrasikan, melatih, memelihara serta memberhentikan karyawan agar tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai (Hasibuan, 2011:10).

Tujuan dari didirikannya suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang maksimal guna meningkatkan kekayaan yang dimilikinya dan dimiliki oleh pemegang saham perusahaan. Oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas yang tinggi dengan meningkatkan mutu perusahaan yang baik. Selain pada modal, saran dan prasarana, peraturan yang berlaku serta teknologi yang ada di perusahaan, suatu perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas tinggi. Dalam hal ini adalah sumber daya manusia atau SDM yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi yang bagus pada perusahaan. Dengan perkembangan zaman pada saat ini yang banyak perusahaan yang saling bersaing dan berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan tersebut dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu juga.

Sumber daya manusia mempunyai peranan paling penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Maka SDM perlu mendapatkan perhatian yang khusus untuk memenuhi indikator dari SDM apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan yang berkualitas. Adapun beberapa indikator dari SDM yakni kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, lingkungan kerja, motivasi, dan lain sebagainya. Sebagaimana peranan yang sangat penting dari suatu perusahaan selanjutnya dapat melakukan suatu pemeliharaan dan pengelolaan secara menyeluruh demi kepentingan dari para karyawannya. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan maka salah satunya adalah faktor utama yang harus diperhatikan ialah menjamin kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Para karyawan yang bekerja pasti demi memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih serta memberikan semangat kerja bagi para karyawan agar mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan akan merasa puas ketika perusahaan memberikan motivasi serta ambisi lebih kepada karyawan yang bekerja agar para karyawan dapat merasakan puas dan dapat membuat para karyawan meningkatkan kinerja dan memberikan keuntungan bagi suatu perusahaan.

Perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya, karena dengan adanya motivasi para karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Kurangnya motivasi di CV. Kalingga Jati Furniture membuat para karyawan kurang bersemangat saat melakukan pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut dan selalu memberikan motivasi seperti memberi pengakuan atas kinerja para karyawan, selalu berkomunikasi baik dengan para karyawan,

memberikan perhatian yang lebih terhadap para karyawan dan memberikan apa yang diinginkan para karyawan.

Kemudian manajer harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang dipakai dalam suatu perusahaan sebagai cara komunikasi pimpinan kepada para bawahannya. Kartono dalam Bambang Sugiharto (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah sifat, kebiasaan, tempramen, watak serta kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan akan bisa bekerja dengan baik apabila dalam perusahaan dapat menghasilkan Sesutu yang dirasakannya dapat menjadikan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Semangat tersebut bisa tumbuh apabila manajemen perusahaan menyadari bahwa manajer juga memiliki kewajiban terhadap para karyawan, dalam hal ini adalah membimbing, membina, merawat secara wajar sesuai dengan asas kemanusiaan serta menghargai sebagai bagian dari perusahaan.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan dari perusahaan. Semangat bekerja dari karyawan dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, keterampilan, imajinasi dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator untuk karyawan yakni berupa penumbuhan kebutuhan fisik dan non fisik dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka para karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya secara baik. Mereka bisa lebih memusatkan perhatian terhadap tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapainya bisa meningkat.

Untuk itu dibutuhkan dorongan kepada karyawan didalam menyelenggarakan kegiatan pada suatu perusahaan, dorongan itulah disebut dengan motivasi. Motivasi ialah serangkaian sikap serta nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dapat bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi juga merupakan suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkannya (Iin Afrina, 2020)

Perkembangan zaman yang sedang berlangsung saat ini membuat terjadinya globalisasi yang berdampak pada persaingan bisnis yang semakin ketat dan mengharuskan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Salah satunya adalah CV. Kalingga Jati Furniture di Jepara yang memproduksi barang furniture sejak tahun 1972 sampai sekarang ini. Kegiatan pemasaran dan penjualan dari CV. Kalingga ini bukan hanya dilakukan pada dalam negeri saja melainkan sudah ekspor sampai keluar negeri. Penjualan yang dilakukan secara meluas sampai ke luar negeri membuat perusahaan harus tetap mempertahankan hasil dari kinerja perusahaan, sehingga CV. Kalingga berfokus pada sumber daya manusia yang dimilikinya yakni para pekerjanya.

Produk yang dihasilkan CV. Kalingga Jati Furniture adalah “Garden Furniture” jika dilihat dari para pesaing lainnya yang bergerak pada bidang yang sama maka akan menjadi suatu permasalahan yang akan menggeser keberadaan pada perusahaan. Perusahaan harus bisa mengolah sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan perhatian yang lebih terhadap semangat kerja dan

kepuasan kerja karyawan agar dapat membuat para karyawan lebih giat dalam kinerjanya.

Dalam perusahaan CV. Kalingga Jati Furniture para karyawan merasakan kurangnya motivasi kerja dari para pemimpin yang ada di perusahaan. Terdapat beberapa karyawan CV. Kalingga Jaya Furniture yang tidak disiplin saat melakukan pekerjaan di perusahaan, seperti sering absen tidak berangkat kerja dan berikut ini data yang saya terima dari perusahaan mengenai absensi para karyawan dalam kurun waktu satu tahun :

Tabel 1.1
Jumlah Absensi Karyawan yang tidak berangkat tanpa ijin pada karyawan harian mesin CV. Kalingga Jati Furniture 2019 dan 2020

Tahun 2019	Jumlah karyawan yang tidak hadir kerja	Tahun 2020	Jumlah karyawan yang tidak hadir kerja
Januari	14	Januari	24
Februari	19	Februari	26
Maret	14	Maret	24
April	19	April	31
Mei	21	Mei	30
Juni	17	Juni	31
Juli	19	Juli	23
Agustus	21	Agustus	24
September	23	September	28
October	19	October	30
November	28	November	17
Desember	29	Desember	29

Sumber : Data yang diterima dari CV. Kalingga Jati Furniture

Dalam data tersebut dapat terlihat bahwa data absensi pada tahun 2020 mengalami peningkatan daripada pada tahun 2019, hal tersebut menjadi

permasalahan yang ada di perusahaan karena kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sehingga para karyawan mengalami kurang disiplin dalam pekerjaannya.

Selain itu, perusahaan juga mengungkapkan bahwa dalam beberapa waktu lalu tepatnya pada bulan puasa tahun 2020, tepatnya pada bulan april para karyawan yang bekerja pada bagian karyawan harian mesin sering berangkat terlambat dari jam yang telah ditentukan perusahaan, berikut daftar keterlambatan para karyawan tersebut :

Tabel 1.2
Data keterlambatan karyawan

No.	Pukul	Jumlah Karyawan
1.	07.50	13
2.	07.54	14
3.	07.59	7
4.	08.00	4
5.	08.10	6
6.	08.15	7

Sumber : Data yang diterima dari CV. Kalingga Jati Furniture

Dari data tersebut, adalah data tabel rata-rata karyawan yang berangkat terlambat selama sepekan, dari tabel tersebut perusahaan menetapkan bahwa jam masuk kerja adalah pukul 07.30, akan tetapi masih banyak karyawan yang berangkat diatas jam 07.30.

Ada perbedaan penelitian (*research gap*) pada penelitian yang dilakukan oleh Meithiana Indrasari (2017) menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Akademi Negeri Bojonegoro. secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan Nisa Ijrani, Henny Sjafitri, Nurlina (2019) yang berjudul menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (x_1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo (2020) penelitian ini, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian oleh Amelia Naim Indrajaya (2017) ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nuning Nurna Dewi (2021) menunjukkan hasil Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Daerah Sekretariat Kab sedangkan pada Bambang Sugiharto (2020) menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai koefisien X (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Menurut Iin Afrina (2020) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh sangat kuat terhadap semangat kerja CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belintang Jaya OKU Timur. Sedangkan Menurut Heri Sapari Kahpila, Zaenal Abidin, Raga Aqino, Guli (2020) menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan dan motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Ningrum Rahayu (2020) Menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pt. Perum pegadaian salama cabang bima. Sedangkan menurut Alfi Pahlawan, Onsardi (2020) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Marketing di PT. Agung Toyota Bengkulu. Dan Agung Nufriзал, Tanto Gatot Sumarsono, Harsono (2020) menunjukkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Perusahaan Keripik Dolphin Malang, dan pekerjaan Kepuasan berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan Perusahaan Keripik Lumba-lumba Malang.

Hal tersebut yang menjadikan latar belakang penulis dalam melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra)”**

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini ruang lingkungnya meliputi berbagai objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra) sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen yaitu Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan
- b. Variabel endogen Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja
- c. Objek penelitian yaitu objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra)

- d. Responden yaitu karyawan tetap objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra) sejumlah 110 karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena pada CV Kalingga Jati Furniture yang berkaitan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut ini:

1. Kurangnya motivasi kerja yang ada pada perusahaan membuat para karyawan yang bekerja di CV. Kalingga Jati Furniture menjadi kurang disiplin seperti sering tidak berangkat tanpa izin dan sering berangkat terlambat.
2. Kurangnya perhatian dari para pemimpin yang ada di perusahaan juga membuat para karyawan menjadikan para karyawan menjadi kurang disiplin, perusahaan perlu memperbaiki gaya kepemimpinan dari para pemimpin yang ada di perusahaan.
3. Dari karyawan yang kurang disiplin tersebut menandakan bahwa kurangnya semangat kerja dari para karyawan yang bekerja, perusahaan perlu memperhatikan faktor tersebut dengan cara memberi motivasi kepada karyawan tersebut.
4. Kepuasan kerja para karyawan yang bekerja di perusahaan menjadi faktor yang terpenting dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Akan tetapi faktor kurangnya motivasi serta gaya kepemimpinan dari perusahaan

membuat para karyawan menjadi tidak merasakan kepuasan kerja saat bekerja di perusahaan.

Dalam menyimpulkan pembahasan yang ada maka berdasarkan hasil pengamatan oleh penulis dalam kesempatan ini penulis mengambil variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra). Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan *research question* atau pertanyaan penelitian:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra)?
- 2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra)?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra)?
- 4) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra)?
- 5) Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra)?
- 6) Apakah kepuasan kerja mempunyai kekuatan sebagai variabel intervening pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada CV. Kalingga Jati Furniture (Jepra)?

- 7) Apakah kepuasan kerja mempunyai kekuatan sebagai variabel intervening pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang akan didapatkan adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)
5. Menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada pada objek CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)
6. Menganalisis Kepuasan kerja mempunyai kekuatan sebagai variabel intervening pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)
7. Menganalisis Kepuasan kerja mempunyai kekuatan sebagai variabel intervening pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

- a) Bagi kepuasan kerja karyawan CV. Kalingga Jati Furniture (Jepara)

Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasional untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Hal ini juga diperlukan perbaikan pada motivasi kerja dan gaya kepemimpinan atasan.

Manfaat Praktis :

- b) Bagi penelitian selanjutnya

Dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan semangat kerja.

