

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi. Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (karyawan) untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikis. Apabila penyesuaian ini gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres di tempat kerja.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi karena sumber daya manusia melakukan kegiatannya mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya yang disebabkan

sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi jalan keberlangsungannya dan hasil dari perusahaan. Di sisi lain perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan terus berusaha mengarahkan, membina, dan mengembangkan karyawan di dalam bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan terus meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam pengaplikasiannya proses memotivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga terkadang perusahaan mengalami kesulitan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan seperti yang diungkap oleh Hasibuan (2012:93) yang mengatakan: “memotivasi ini sangat sulit karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya.

CV. FALAH DESIGN adalah perusahaan Perencanaan konstruksi berbentuk CV. CV. FALAH DESIGN beralamat di Dk. Tampingan RT. 007 RW. 001 Kel. Hadiwarno Kec. Mejobo kabupaten Kab. Kudus. CV. FALAH DESIGN didirikan pada tahun 2018.

CV. FALAH DESIGN adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. CV. FALAH DESIGN saat ini memiliki kualifikasi . CV. FALAH DESIGN dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi:

RE102 Jasa Desain Rekayasa untuk Konstruksi Pondasi serta Struktur Bangunan

RE103 Jasa Desain Rekayasa untuk Pekerjaan Teknik Sipil Air

RE104 Jasa Desain Rekayasa untuk Pekerjaan Teknik Sipil Transportasi

RE201 Jasa Pengawas Pekerjaan Konstruksi Bangunan Gedung

RE202 Jasa Pengawas Pekerjaan Konstruksi Teknik Sipil Transportasi

RE203 Jasa Pengawas Pekerjaan Konstruksi Teknik Sipil Air

Fenomena terkait semangat kerja karyawan adalah terjadi peningkatan absensi karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yang dijelaskan pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan CV Falah Design

Tahun	Data karyawan yang mangkir (Absen)		Jumlah karyawan
	Absen	Prosentase	
2019	29	21,80	133
2020	35	26,31	133
2021	37	27,81	133

Sumber :CV Falah Design (2022)

Dari tabel di atas tampak bahwa tingkat absensi karyawan selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan, hal ini dapat dilihat bahwa tingkat tidak hadiran pada setiap tahunnya mengalami peningkatan dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Tingginya tingkat tidak hadiran karyawan pada perusahaan dapat menunjukkan bahwa tingkat semangat karyawan masih rendah, bahkan karyawan tidak memiliki motivasi untuk semangat dalam bekerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya faktor budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada pada CV Falah Design adalah penerapan senioritas dalam pekerjaan. CV Falah Design lebih mempercayakan pekerjaan penting terhadap karyawan yang lebih lama dan

tanpa membandingkan kemampuan kerja karyawan baru dan pada akhirnya menyebabkan kemerosotan semangat kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi sangat berperan penting dalam melakukan suatu pekerjaan apapun karena jika kita mengerjakan sesuatu tanpa motivasi tentunya tidak bisa berjalan dengan maksimal hal tersebut dikarenakan tidak mendapatkan dukungan dan dorongan berupa motivasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan adalah pelatihan karyawan. Berikut data pelatihan karyawan CV Falah Design.

Tabel 1.2
Pelatihan Karyawan CV Falah Design

	Jenis Pelatihan	Divisi	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan yang mengikuti pelatihan	Persentase (%)
	Keahlian dalam perhitungan dan desain	Umum	15	13	86%
	Keahlian penerapan dan teknis perapian	Lapangan	118	60	51%
	Jumlah		133	73	55%

Sumber: CV Falah Design, 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan CV Falah Design pada karyawan produksi hanya sebesar 51%. Berbeda dengan pelatihan yang dilakukan pada divisi umum non produksi dengan persentase 86%.

Hal ini dikarenakan waktu pelatihan yang diberikan kepada karyawan produksi bertabrakan dengan waktu kerja karyawan dikarenakan kurang efisiennya waktu.

Research gap pada penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik, Megawati (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Ida (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja

Research gap pada penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh Ilham Indharwana, Mei Retno Adiwatyb (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tony (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Research gap pada penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh Putri Wahyu Novika (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja terhadap semangat kerja. Bertolak belakang dengan penelitian Tony (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Melalui latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil judul, **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN**

TRAINING TERHADAP SEMANGAT KERJA (STUDI KASUS KARYAWAN CV. FALAH DESIGN)”

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, training, motivasi sedangkan semangat kerja sebagai variabel endogen.
- b. Obyek penelitian ini adalah CV Falah Design
- c. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 133 karyawan.
- d. Penelitian dilakukan setelah proposal disetujui selama 1 bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang saya peroleh langsung dari bapak manan selaku orang kepercayaan komanditer di CV Falah Design bisa dilihat dari tabel 1.1 pak manan mengatakan bahwa tingkat absensi karyawan selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada perusahaan dapat menunjukkan bahwa tingkat semangat karyawan masih rendah, bahkan karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada pada CV Falah Design adalah penerapan senioritas dalam pekerjaan. CV Falah Design lebih mempercayakan pekerjaan penting terhadap karyawan yang lebih senior dan tanpa membandingkan kemampuan kerja karyawan baru.

Faktor kedua yang mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi sangat berperan penting dalam melakukan suatu pekerjaan apapun karena jika kita mengerjakan sesuatu tanpa motivasi tentunya tidak bisa berjalan dengan maksimal hal tersebut dikarenakan tidak mendapatkan dukungan dan dorongan berupa motivasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan adalah pelatihan, kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Waktu pelatihan yang diberikan kepada karyawan produksi seringkali bertabrakan dengan jam kerja karyawan dan waktu yang kurang efisien.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan CV Falah Design ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan CV Falah Design ?
- c. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan CV Falah Design ?
- d. Apakah budaya organisasi, motivasi, pelatihan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan CV Falah Design?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan CV Falah Design
- b. Menguji pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan CV Falah Design
- c. Menguji pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan CV Falah Design
- d. Menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi, pelatihan terhadap semangat kerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan dan referensi terkait dengan pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan terhadap semangat kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi manajemen CV Falah Design, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan pengaruh dan perubahan yang lebih baik bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan semangat kerja, khususnya terkait dengan variabel budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan.