

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan.

Melihat hal itu, perusahaan-perusahaan pun terus berbenah menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai contoh, dengan semakin berkembangnya mesin dan peralatan industri lainnya serta sistem telekomunikasi global, perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu berkembang dalam persaingan. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan yang lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang

dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Semangat kerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan sebagainya. Sering terjadi Semangat kerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan

memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan Semangat kerja karyawan tersebut.

Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena Semangat kerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009: 203) diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2011: 2). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan.

Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin

untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Menurut Fiedler dalam Thoha (2011: 291) gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

Semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya. Kompensasi menurut Nawawi (2005) merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Kompensasi menurut Hasibuan (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan Semangat kerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya.

Pada penelitian Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Intania, dan Vincent (2019) dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan”. Berdasarkan analisis dan pembelajaran terhadap penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pada penelitian Agus Ari Dharma Putra dan Made Surya Putra (2013) dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Berdasarkan analisis dan pembelajaran terhadap penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Pada penelitian Taufik Rahman (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Berdasarkan analisis dan pembelajaran terhadap penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Pada penelitian Oktadini Khoirul Fahmi (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Berdasarkan pembelajaran terhadap penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Pada Penelitian Septerina dan Rusda Irawati (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Berdasarkan pembelajaran terhadap penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan latar belakang dan penelitian terdahulu yang menghasilkan penelitian yang berbeda tentang Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, penulis menyajikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini , yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja

4. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Praktis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan Semangat kerja karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja pada perusahaan atau organisasi.