

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia kaya akan sumber daya alam yang sangat berpotensi untuk berkompetisi di pasar global, salah satunya yaitu industri kayu. Tahun 2019, Indonesia merupakan eksportir kayu lapis nomor dua terbesar di dunia setelah China, dengan nilai ekspor kayu lapis ke seluruh dunia mencapai US\$1,7 miliar dan devisa US\$ 635 juta diperoleh dari ekspor ke Jepang. Hal ini menunjukkan bahwa industri kayu lapis di Indonesia masih dapat berkembang hingga saat ini (Bisnis, 2021). Nama lain kayu lapis adalah tripleks yaitu sejenis papan pabrikan yang terdiri atas lapisan kayu yang direkatkan satu sama lain. Kayu lapis merupakan salah satu produk yang paling sering digunakan untuk perabotan rumah tangga seperti lemari, kursi, dan perkakas dapur karena lebih tahan retak, susut, dan bengkok.

PT Sumber Graha Sejahtera (PT SGS) yang berlokasi di JL. Raya Ajibarang-Wangon Km.06 Desa Windunegara Rt/Rw. 01/06, Kepetek, Windunegara, Kec. Wangon, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah merupakan salah satu perusahaan cabang pengeksportir kayu yang tersebar di Indonesia. Pemasaran dilakukan dengan cara mengirimkan barang ke kantor pusat yang berada di daerah Tangerang yaitu PT SGS selaku perusahaan eksportir. PT SGS Banyumas berdiri pada tahun 2004, saat ini jumlah karyawannya sebanyak 414 karyawan. Waktu dan hari kerja yang berlaku di PT SGS yaitu 40 jam

dalam satu minggu untuk 6 hari kerja. Waktu kerja di PT Sumber Graha Sejahtera dalam satu hari dibagi menjadi 3 shift yang dimulai dari jam 08.00 sampai dengan 23.00 dengan waktu 8 jam/shift. Waktu kerja yang melebihi ketentuan dihitung sebagai waktu kerja lembur. Karyawan berhak untuk tidak bekerja pada hari libur resmi yang ditentukan oleh pemerintah. Dengan ketentuan tersebut, diharapkan karyawan menjadi lebih termotivasi dan mendapatkan semangat kerja. PT SGS Banyumas ini merupakan salah satu wadah bagi masyarakat sekitar untuk mendapatkan pekerjaan. Karyawan tetap pada PT SGS ini lebih banyak dibandingkan dengan karyawan kontrak, hal ini terjadi karena jarang PT SGS melakukan tindakan PHK pada karyawannya dan PT SGS lebih mempertahankan karyawan yang lebih lama bekerja karena mengingat minimnya lapangan pekerjaan di daerah tersebut.

PT SGS dapat beroperasi karena didukung sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya elemen tersebut, maka perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan sebagaimana mestinya meskipun sumber daya lain sudah tercukupi (Cermati,2019). Oleh karena itu, PT SGS berupaya terus dalam meningkatkan dan memberdayakan sumber daya manusianya.

Karyawan PT SGS dalam melaksanakan aktivitas kerja tidak akan terlepas dari semangat kerja. Menurut Sastrohadiwiryono, (2002) dalam Yusuf (2019) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk

bekerja dengan giat dan konsekuen untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi”. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya (Jaya, dkk. 2017). Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Anarago dalam Busro (2018:327) yaitu : a) minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. b) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan. c) kondisi kerja. d) kepemimpinan. e) kompensasi.

Berdasarkan hasil survei dengan bertanya langsung pada Bapak Haryono selaku HRD PT SGS diperoleh gambaran tentang isu yang terkait dengan semangat kerja karyawan PT SGS yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

Isu kepemimpinan pada karyawan PT SGS berdasarkan survei tahun 2021 yaitu harapan karyawan terhadap pemimpin mereka untuk bersikap *humble* kepada semua karyawan/bawahan. Pimpinan juga diharapkan tidak pernah merasa membeda-bedakan sesama karyawan. Selama ini yang dirasakan karyawan adalah kurangnya interaksi antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini tentu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sebab menurut Harbani (2010) kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada

kelompok dan mempunyai peranan yang cukup kuat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian dari Damanik (2019), Ilham, dkk. (2020), Santika, dkk. (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Ada sebagian lain yang menghasilkan berlawanan yaitu hasil penelitian dari Saputri, dkk. (2018) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Isu berikutnya adalah motivasi kerja. Berdasarkan survei tahun 2021, diketahui beberapa karyawan PT SGS sering kali diketahui melakukan bolos kerja. Hal ini dapat diakibatkan karena kurangnya motivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Siti Rohmah (2019) berpendapat bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan karyawan. Hal ini dikarenakan pada umumnya orang mau bekerja jika ada dorongan dan keinginan. Apabila motivasi dalam suatu organisasi atau perusahaan rendah, maka kemungkinan besar tujuan organisasi tersebut tidak tercapai.

Beberapa penelitian menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian dari Manihuruk, dkk. (2020), Jaya, dkk. (2020), Sugara, dkk. (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang berbeda yaitu penelitian dari Ashari, dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh

negatif terhadap semangat kerja karyawan.

Isu yang terakhir adalah kepuasan kerja. Isu kepuasan kerja pada PT SGS adalah karyawan akan lebih semangat menjalankan pekerjaan jika mendapatkan *reward* seperti kompensasi, dan kenaikan jabatan. Menurut Robbins dan Judge (2015:46) “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya supaya para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.” Hasil penelitian dari Yusuf (2019), Nurbudiyani (2016), Johan, dkk. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sementara hasil penelitian dari Simamora (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan/positif lemah terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Shaleh (2018) yang menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Samsat kabupaten Majene dengan hasil penelitian deskriptif dan verifikatif, yaitu kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu menambahkan variabel independen kepuasan kerja, karena kepuasan kerja dapat diindikasikan berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja sesuai dengan hasil penelitian dari Yusuf (2019).

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti baru terkait dengan variabel yang diteliti dan menjawab isu yang terjadi di PT SGS.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Sumber Graha Sejahtera.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT SGS?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT SGS?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT SGS?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT SGS?

C. Pembatasan Masalah

Agar dapat mengarah pada permasalahan yang ada dan ruang lingkup yang jelas serta lebih fokus pada isu penelitian maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT SGS.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT SGS.

2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT SGS.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT SGS.
4. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT SGS.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan PT SGS

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan PT Sumber Graha Sejahtera.

b. Bagi Peneliti

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

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Ilmu MSDM

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