

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi aset bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan pelaksanaan perusahaan yang efektif. Memilih Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Seiring dengan meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada, sehingga diperlukan seleksi khusus agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan karyawan yang cerdas, terampil, kreatif, rajin, tekun dan professional. Sehingga dicapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, dan Semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Mustaqim (2022:2) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari olah pikir dan energi karyawan atas pekerjaan yang di lakukan, seperti ide untuk memecahkan masalah, inovasi suatu produk, barang dan jasa, dapat juga berupa penemuan proses kerja yang lebih efisien. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat

Menurut Mustaqim (2022:3) menyatakan bahwa Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hal ini di dukung

hasil penelitian oleh Basri (2021) yang membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat Kerja menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki semangat kerja akan sangat sulit untuk memberikan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja memiliki hubungannya terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala alat perlengkapan kerja dan bahan kerja yang dimiliki, suasana kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Risnawati, 2022). Lingkungan kerja yang merupakan hubungan dengan aktivitas karyawan yang dilakukan di perusahaan. Mulai dari lingkungan fisik maupun non fisik yang bersifat fasilitas pendukung, jaminan kesehatan dan lain sebagainya. Apabila pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang bijak dan peduli terhadap lingkungan sana maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Rokhayati (2022) Mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku oleh seorang pemimpin yang mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang dimaksudkan. Apabila pimpinan dapat membangun semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka yang di terapkan adalah gaya kepemimpinan yang bijak. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Ismail (2023) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Maju Sejahtera Inti yang berada di wilayah Kampung Mojopahit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sarana pertanian seperti Insektisida, Fungisida, PPC, Herbisida, Zat pengatur tumbuh pada tumbuhan. Perusahaan ini terletak di Kampung Mojopahit, Kecamatan Punggur, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Yang menjadi distributor perdagangan sarana pertanian memiliki peran dan tanggung jawab sebagai suplayer kios - kios yang berada di berbagai wilayah Lampung. Memberikan produk – produk yang berkualitas demi menciptakan sandang pangan dan tentunya sehat untuk di konsumsi

Tabel 1 Data Karyawan berdasarkan Jabatan Pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	Manager	1
3	Keuangan dan Administrasi	1
4	Kepala Gudang	1
5	Supervisor Marketing	2
6	Sales	12
7	Driver	12
8	Tenaga Kerja Angkut	10
Jumlah		40

(Sumber. CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit 2023)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya harus memperhatikan semangat kerja dan lingkungan kerja dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan target dalam pekerjaan tercapai dengan maksimal. Pada kenyataan masih ada hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya motivasi pada karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapat kurang maksimal. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal apabila adanya semangat kerja dan lingkungan kerjanya mendukung. Suatu kondisi lingkungan kerja yang mendukung adalah apabila dalam melaksanakan kegiatannya dengan optimal, sehat, aman, dan selamat

Tabel 2. Capaian Kinerja CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit

No	Program	Target	Pencapaian	Hasil Kinerja	Keterangan
1	Absensi	100%	89,30%	Baik	Baik \geq 90% Cukup \geq 81-89% Kurang \leq 80%
2	Penjualan	100%	78,47%	Kurang	
3	Target penjualan	100%	87,86%	Kurang	
4	Penagihan	100%	84,67%	Baik	
5	Lingkungan Kerja	100%	76%	Kurang	
Rata – Rata Kinerja			83,26%	Cukup	

(Sumber. Data dari CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit tahun 2023)

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan belum dikatakan sempurna atau belum sesuai dengan target yang telah di tentukan. Karena karyawan melakukan pekerjaan tidak optimal yang menyebabkan program kerja tidak tercapai dengan standar yang telah ditetapkan faktor semangat kerja terhadap karyawan dan lingkungan kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan dengan baik, yang mengakibatkan hasil pekerjaan menjadi kurang maksimal. Dengan ini peneliti melakukan prasurvey terkait dengan Semangat Kerja sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pra- Survey Semangat Kerja Karyawan CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Sampel	Target
		Ya	Tidak		
1	Saya tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	85%	15%	20	100 %
2	Mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	80%	20%	20	100 %
3	Hubungan kerja antara atasan dan karyawan yang meningkatkan semangat dalam bekerja	40%	60%	20	100 %
4	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi pada saat menjalankan tugas dari atasan	65%	35%	20	100 %

(Sumber. Data yang diolah oleh peneliti tahun 2023)

Dari hasil hasil pra-survey diatas (table 3) terkait Semangat Kerja belum memenuhi target. Dilihat dari jawaban responden dengan pertanyaan (35%) menyebutkan bahwa mereka tidak memiliki semangat kerja yang tinggi pada saat menjalankan tugas dari atasan, 60% Hubungan kerja antara atasan dan karyawan yang kurang baik.

Dengan begitu semangat kerja pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit dapat dikatakan kurang baik karena belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Karena pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit mengalami

kurangnya tingkat semangat kerja yang tinggi pada karyawan dan hubungan kerja karyawan pada atasan kurang baik yang menjadikan kinerja pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit menjadi kurang optimal.

Tabel 4. Hasil Pra- Survey Lingkungan Kerja Karyawan CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Sampel	Target
		Ya	Tidak		
1	Fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan sangat menunjang	40%	60%	20	100 %
2	Pimpinan yang menyediakan apa yang dibutuhkan karyawan	50%	50%	20	100 %
3	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	30%	70%	20	100 %
4	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan maupun dengan atasan	75%	25%	20	100 %

(Sumber. Data yang diolah oleh peneliti tahun 2023)

Dari hasil hasil pra-survey diatas (table 4) terkait lingkungan kerja di CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit cukup baik, namun ada faktor yang membuat kinerja karyawan kurang optimal. Sirkulasi udara ditempat bekerja kurang baik 70%, Fasilitas dan peralatan kerja kurang memadai bagi karyawan 60%. Aktivitas karyawan saat mengerjakan pekerjaan berada di Lingkungan gudang yang mana gudang tersebut menyimpan seluruh produk pupuk, Insektisida, Fungisida, PPC, Herbisida, Zat pengatur tumbuh pada tumbuhan. Yang mana terdapat komposisi bahan kimia yang berbahaya apabila di hirup oleh manusia. Dengan lingkungan kerja yang dikatakan kurang baik, akan menimbulkan kinerja karyawan menurun. Karyawan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal harus didukung dengan semangat kerja dan lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Maju Sejahtera Inti masih kurang baik dan mengalami penurunan yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya Semangat kerja dan lingkungan kerja. Sehingga semangat kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Dengan menjadikan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel moderasi/moderating. Variabel Moderating di pilih dalam penelitian diperkirakan dapat memberikan penjelasan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Oleh sebab itu Penulis memilih untuk meneliti tentang **“Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat di identifikasikan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara atasan dan karyawan dianggap masih kurang baik.
2. Karyawan pada CV ini masih kurang memiliki semangat kerja tinggi untuk menjalankan tugas dari atasan.
3. Dengan lingkungan kerja yang bisa dikatakan kurang baik, menimbulkan kinerja karyawan menurun.
4. Kurangnya penerapan SOP yang diberikan oleh pimpinan yang mengakibatkan kinerja pada karyawan tidak mencapai target.
5. Fasilitas dan peralatan kerja yang belum memadai yang mengakibatkan kinerja pada karyawan tidak mencapai target.
6. Kinerja pada karyawan masih belum mencapai target yang telah di tentukan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi suatu masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit
3. Untuk mengetahui peran Gaya Kepemimpinan dalam memoderasi Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit
4. Untuk mengetahui peran Gaya Kepemimpinan dalam memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit

E. Kegunaan penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan pemikiran dan mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang lebih luas yang berkaitan dengan judul penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi CV. Maju Sejahtera Inti Mojopahit dalam menerapkan kebijakannya sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik
Bagi Akademik, Hasil penelitian ini bagi para akademisi bias dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori dan masukan bagi penelitian yang khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi pihak akademisi, hasil dari penelitian ini bagi para akademisi bias dijadikan sebagai bahan informasi tambahan dan masukan bagi peneliti yang berminat meneliti yang berkaitan dengan judul ini

F. Sistematika Penelitian

Didalam pembuatan penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana terbagi menjadi sub-sub bab dan di setiap bab memiliki pembahasan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Berisikan tentang deskripsi teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, dan metode penelitian.

BAB VII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR**LAMPIRAN**