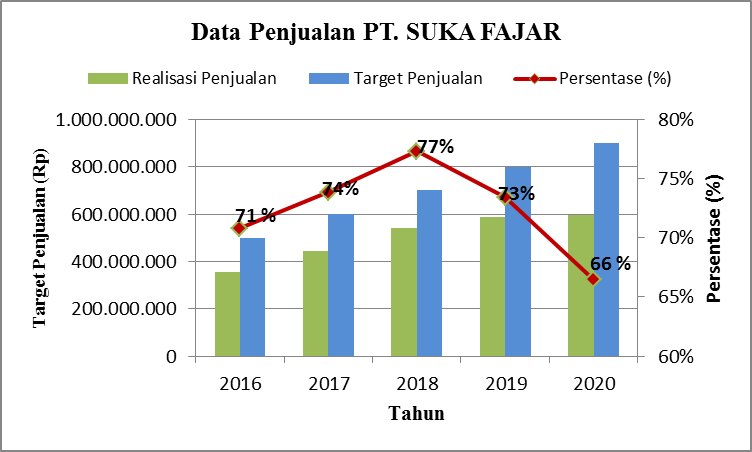
**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Paradigma organisasional terkini adalah ke arah yang memandang sumber daya manusia sebagai sebuah investasi yang akan memberikan nilai tambah organisasi tidak hanya untuk mempertahankan hidup, namun sekaligus memimpin dalam lingkungan yang di penuhi prediksi, persepsi dan antisipasi melalui sebuah usaha penciptaan kreatifitas dan inovasi sumber daya manusia (SDM).

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola pegawai sebagai unsur meningkatkan mutu dan kemampuan pegawai guna meningkatkan daya saing mempertahankan eksistensi perusahaan dalam ketatnya persaingan yang dilihat dari cara mempertahankan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karenanya untuk memastikan sumber daya manusianya tetap memiliki kontribusi dan potensi yang besar, organisasi harus memastikan kerja yang aman, nyaman dan kondusif bagi para pegawainya.

PT Suka Fajar adalah suatu perusahaan swasta gerak di bidang usaha perbengkelan dan penjualan, kegiatan penjualan terdiri dari penjualan otomotif merek *Ford*, Ban Intirub, *Battery* (accu), oli, dan sebagainya. PT Suka Fajar merupakan perusahaan yang mempunyai visi, misi dan nilai-nilai yang mencerminkan budaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan

observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman, terdapat beberapa permasalahan yang cukup menghambat semangat kerja karyawan baik dari karyawan yang bagian administrasi maupun karyawan bagian lapangan. Berikut ini adalah data persentase pencapaian kinerja karyawan PT Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman, yaitu dilihat dari angka penjualan sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Persentase Penjualan PT. SUKA FAJAR Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman**

Berdasarkan dari grafik di atas terlihat jelas bawah pencapaian kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika diperhatikan maka pencapaian target penjualan cenderung menurun di tahun 2018, 2019 dan 2020 sehingga perlu diketahui faktor penyebab menurunnya angka penjualan tersebut. Adanya dampak covid-19 ini menyebabkan penurunan penjualan pada tahun 2020. Kemenperin (Kementerian Perindustrian) juga mengatakan dampak

pandemi covid-19, jumlah penjualan kendaraan roda empat atau lebih pada bulan Januari 2020 sebesar 80,4 ribu unit atau turun sebesar 1,1% dari periode sebelumnya, kemudian bulan Februari 2020 sebesar 79,5% ribu unit atau turun sebesar 3,1% dari periode sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan langsung kepada tiga orang karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman (17/6/2021), terjadinya penurunan penjualan disaat pandemi ini dikarenakan faktor ekonomi yang menyebabkan berkurangnya pembelian mobil. Yang mana biasa *delivery order* selama 1 bulan mencapai 35 unit tetapi dikarenakan pandemi hanya 20 unit dalam sebulan. Hal ini menyebab kan semangat kerja karyawan menurun karena unit yang terjual sedikit, tetapi jika *delivery order* melebihi target maka karyawan akan merasa senang dengan hasil yang dicapai sebagai sales perusahaan. Jadi, untuk meningkatkan jumlah penjualan pada masa pandemi ini perusahaan harus melakukan inovasi untuk meningkatkan penjualan dan semangat kerja karyawan itu sendiri dalam meningkatkan penjualan perusahaan.

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Skrypnek dan Kinjerski (2008) menyatakan semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja akan memberikan dampak masalah utama disektor jangka panjang bagi perusahaan yang mengarah kepenurunan omset dan kedisiplinan, semakin tinggi semangat kerja karyawan pada perusahaan akan menyebabkan tingkat kedisiplinan juga semakin baik yang akan mempengaruhi omset perusahaan tersebut. Merawat semangat kerja dapat menjadi sebuah kebiasaan yang positif, bila adanya kesadaran akan pentingnya peran semangat kerja dalam mendorong kesuksesan. Chaplin (1993) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan dan organisasi yang baik.

Crossley (2006) menyatakan bahwa semangat mengacu pada evaluasi sikap yang berkaitan dengan pekerjaan seperti komitmen organisasional, loyalitas karyawan, keterlibatan pekerjaan, keterlibatan karyawan dan kesejahteraan karyawan. Semangat diwujudkan dalam beberapa hal yaitu antusias, komitmen atau kesetiaan terhadap organisasi, kemauan untuk bekerja dan dedikasi untuk tujuan bersama dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka motivasi karyawan untuk bekerja dapat meningkat.

Beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut penelitian, menurut Moekijat, (2003) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah memberikan kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan

organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi, dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat. Menurut Nitisemito (2006) bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Semangat kerja tidak berdiri dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya, seperti kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winahyu dan Nurhasanah (2019) menemukan hasil penelitian yang menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di usaha tape di kabupaten Bondowoso. Menurut Panggabean (2014:21) kepemimpinan adalah orang yang memerintah dan menilai karyawan yang selalu berhubungan dengan tugas maupun tanggung jawab karyawan yang bersangkutan. Apabila peran pemimpin dianggap baik, maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Danim (2004) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Selain faktor kepemimpinan transformasional, semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu motivasi kerja. Menurut Ahmed (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah usaha seseorang untuk mencapai suatu

tujuan yang lebih baik. Yahya (2013) motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan semangat kerja, begitu pula apabila motivasi rendah maka semangat kerja akan menurun. Luthans (2006:125) menyatakan motivasi merupakan proses berbagai langkah awal yang dilakukan oleh seseorang atau individu dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sistem motivasi terdiri atas tiga hal yang saling bergantung pada elemen kebutuhan, dorongan dan tujuan (Edison dkk, 2016). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozi (2021) menemukan hasil penelitian yang menunjukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di PT jaya anugrah sukses abadi.

Selain faktor kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, semangat kerja juga dipengaruhi komitmen organisasional. Faktor yang mempengaruhi komitmen, menurut Mar’at (2000:87) komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, berkeinginan untuk berusaha dan bekerja semaksimal mungkin bagi perusahaan, memiliki suatu kepercayaan yang tinggi dan penerimaan yang penuh atas nilai- nilai dan organisasi tersebut. Robbin dan Judge (2008) komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ernawati

(2020) menemukan hasil penelitian yang menunjukan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di kabupaten Pekalongan.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dipaparkan diawal maka penelitian ini mencoba membahas beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional. Dimana secara umum penelitian ini bersifat empiris yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman”**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

* + 1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman ?
    2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman ?
    3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman ?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok permasalahan di atas, maka tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman. Melalui pengujian empiris yaitu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman.

## Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memperoleh manfaat, antara lain:

* + 1. Bagi Akademik. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenis sehingga bisa meningkatkan kualitas di bidang pendidikan khususnya dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
    2. Bagi Praktisi. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai faktor-faktor apa saja yang meningkatkan

semangat kerja dan berpengaruh bagi pegawai terhadap semangat kerja pada PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman.