

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semangat kerja pada perusahaan memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih baik agar tercapai keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat kerja suatu organisasi tergantung kepada kinerja karyawannya yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja sama aktif menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. sumber daya manusia yang terampil berarti memiliki aset sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga perusahaan perlu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan.

Pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan semangat kerja karyawan yang baik berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi akan semakin menunjang

pencapaian tujuan perusahaan. Perlu didasari bahwa semangat kerja karyawan yang tinggi, dan keinginan karyawan dalam bekerja yang sesuai diinginkan karyawan. Semangat kerja membuat perusahaan akan lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi tentunya pemimpin perlu memberikan kebijakan terhadap manajemen yang baik.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap pimpinan pada bulan Maret 2020, pada pabrik klanting robbani di mataram, semangat kerja karyawannya yang tinggi dibuktikan dengan cara kerja karyawannya dengan sistem kerja borongan. berikut ini adalah bukti data kerja borongan pada pabrik klanting robbani di mataram bulan januari sampai desember tahun 2019

Tabel 1.1
Data Kerja Borongan Pabrik Klanting Robbani Bulan April
Sampai Oktober Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Borongan (pcs)	Hasil Borongan (pcs)	Hasil Penjualan	Presentase Borongan
1	Januari	33	2.720	2.800	2.794	1,02
2	Februari	33	2.720	3.620	3.575	133
3	Maret	33	2.720	3.820	3.810	140
4	April	33	2.720	4.550	4.275	167
5	Mei	33	2.720	4.945	4.935	181
6	Juni	33	2.720	5.220	5.210	191
7	Juli	33	2.720	5.420	5.418	199
8	Agustus	33	2.720	5.535	5.530	203
9	September	33	2.720	5.650	5.649	207
10	Oktober	33	2.720	5.950	5.944	218
11	November	33	2.720	6.220	6.215	228
12	Desember	33	2.720	6.850	6.845	251

Sumber: Data Kerja Borongan Pabrik Klanting Robbani Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa di pabrik klanting robbani bahwa melebihi target yang diinginkan oleh perusahaan . Hal tersebut dapat dibuktikan pada setiap kerja borongan yang dihasilkan. Hasil kerja borongan yang melebihi target yang di tentukan perusahaan yaitu sebesar 2.720 pcs per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pabrik klanting robbani di mataram di katakan tinggi bahwa semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi manajemen kepemimpinan secara menyeluruh.

Manajemen kepemimpinan merupakan seni untuk mengelola kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan dan mengajak orang lain menuju tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Bahwa manajemen kepemimpinan ada diduga salah satu faktor penting untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga perlu ditegaskan bahwa tidak mungkin semangat kerja akan tercipta tanpa adanya manajemen kepimpinan dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada karyawan perusahaan pada pabrik klanting robbani di mataram mengenai semangat kerja dikaitkan dengan manajemen kepemimpinan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Apakah manajemen kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada pabrik klanting robbani di mataram ?

Berdasarkan rumusan masalah, penulis mengambil judul penelitian ini “PENGARUH MANAJEMEN KEPIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PABRIK KLANTING ROBBANI DI DESA MATARAM TAHUN 2020”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mengetahui penelitian tidak menyimpang dari masalah yang diuraikan maka batasan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian adalah manajemen kepemimpinan dan semangat kerja karyawan
2. Subyek penelitian adalah karyawan pabrik klanting Robbani
3. Tempat penelitian di pabrik klanting Robbani di desa Mataram Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
4. Waktu penelitian tahun 2020

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari masalah penelitian yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian adalah ingin mengetahui apakah manajemen kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada pabrik klanting Robbani.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Secara Teoritis

Sebagai informasi dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh didunia pendidikan serta dapat memberikan informasi yang berharga

bagi seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia yang lebih baik.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.