

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting suatu perusahaan sebagai aset perusahaan tersebut. Sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikembangkan dengan baik dan benar dapat menimbulkan dampak positif bagi kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan untuk lebih maju dan berkembang. Kemajuan yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia itu sendiri bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai faktor, yaitu karyawan, pemimpin maupun sistem di dalam perusahaan itu sendiri.

Awal dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dapat dilihat dari kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula dengan semangat dari karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan semangat karyawan agar tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaannya dapat tercapai.

Semangat kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Salah satu contoh dari semangat kerja adalah saat pimpinan memberikan *deadline* dalam mengerjakan tugas, tetapi karyawan

itu sendiri melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas tersebut dan melebihi dari *deadline* yang diberikan oleh pimpinan itu sendiri.

Maka dari itu, jika dilihat dari sebuah perusahaan, perusahaan merupakan tempat semua orang bekerja, didalam perusahaan tersebut memiliki karyawan yang terdiri dari pimpinan dan bawahan. Maka dari itu, salah satu faktor dari berkurangnya semangat kerja dapat dilihat dari gaya kepemimpinan itu sendiri. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan karyawan agar dapat meningkatkan kerjanya guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang sudah ditentukan dan tuntutan kerja yang tinggi tidak sebanding dengan waktu yang diberikan sehingga membuat karyawan menjadi lelah dan tidak bersemangat untuk melanjutkan pekerjaannya dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak terselesaikan ataupun terlambat.

Masalah yang biasanya terjadi di dalam organisasi adalah karyawan yang tidak fokus dalam bekerja, karyawan yang kurang semangat dalam bekerja dan karyawan yang kurang mampu berkomitmen dalam bekerja. Hal ini dapat memicu terjadinya dampak negatif dari suatu perusahaan. Dikarenakan karyawan merupakan salah satu aset sumber daya manusia yang sangat penting dalam berlangsungnya sebuah organisasi suatu perusahaan. Hal ini disebabkan setiap karyawan memiliki perasaan, perilaku, serta pikiran yang memberikan efek baik jika diatur dengan baik dan benar. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan (*employee engagement*)

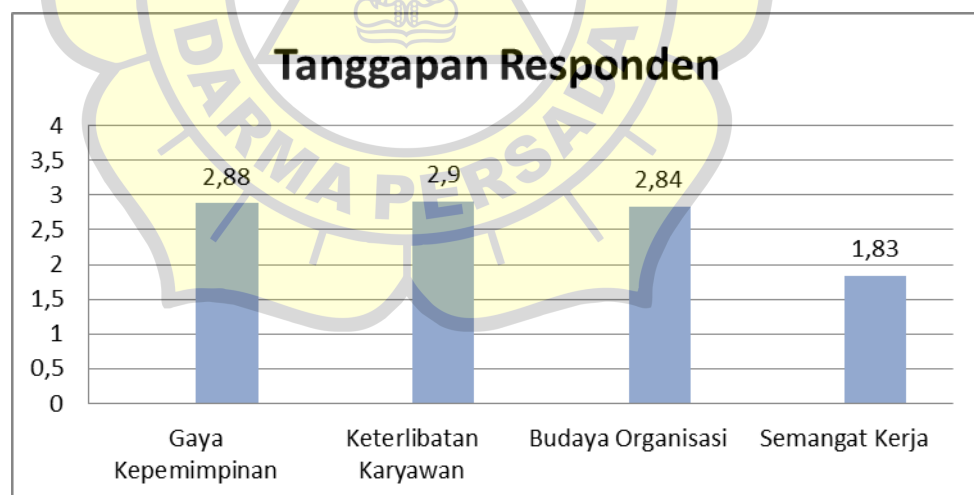
sangat perlu dikembangkan untuk menimbulkan rasa terikat antara karyawan dengan suatu perusahaan.

Salah satu dampak positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan definisi dari keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Keterlibatan karyawan ini bersifat bukan fisik, dengan kata lain, walaupun karyawan tersebut telah lama bekerja disuatu perusahaan tidak menjamin seorang karyawan tersebut memiliki sebuah keterlibatan ditempat kerja tersebut. Hal ini ditandai dengan adanya perasaan semangat (*vigor*), kenyamanan (*absorption*), dan dedikasi (*dedication*) yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain dari faktor karyawan di dalam perusahaan, maka budaya yang terjadi di perusahaan dapat menjadi salah satu pemicu menurunnya semangat kerja karyawan itu sendiri. Dikarenakan semakin besar perbedaan antara budaya yang dianut dan budaya yang ada diperusahaan, maka semakin besar dampak negatif terhadap keterlibatan karyawan. Budaya organisasi dapat membentuk kepribadian dan kebiasaan pegawai. Kepribadian dan kebiasaan tersebut akan membentuk perilaku pegawai dalam membentuk perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya akan menentukan semangat kerja dari karyawan tersebut. Budaya perusahaan dapat diartikan juga sebagai suatu ciri khas dari perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan

informal dalam lingkungan perusahaan.

Penulis melakukan penelitian pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta. Perusahaan ini mulai menjalankan usahanya dibidang pendidikan dan *event organizer*. Setelah dilakukan penelitian melalui wawancara dengan *Human Capital Management* PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta menyatakan bahwa semangat kerja selalu menjadi perhatian guna meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas karyawan. Penulis juga menyebarkan kuesioner pra survey kepada 20% responden yang akan dijadikan sampel di PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta. Hasil kuesioner pra survey yang diperoleh dari 20% populasi karyawan tetap dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2021

Gambar 1.1

Grafik variabel independen terhadap variabel dependen

Berdasarkan grafik diatas, penulis melakukan penelitian awal dengan cara melakukan wawancara kepada pihak *Human Capital*

Management dan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan. Berdasarkan gambar 1.1 nilai interval gaya kepemimpinan rata-rata sebesar 2,88 yang masuk dalam kategori interval baik, berarti pemimpin di PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Kemudian keterlibatan karyawan rata-rata sebesar 2,9 yang artinya cukup baik, ini berarti keterlibatan karyawan di PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kemudian untuk interpretasi nilai pada variabel budaya organisasi sebagai variabel *intervening* memiliki rata-rata 2,84 yang artinya juga baik. Sedangkan untuk variabel dependen semangat kerja memiliki rata-rata 1,83 yang artinya tidak baik.

Berdasarkan data diatas, penulis memutuskan untuk membuat penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT MEKA EDUVERSITY KOMUNIKASI JAKARTA.”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta tinggi namun Semangat Kerja karyawan masih rendah.
- b. Keterlibatan Karyawan di PT Meka Eduversity Komunikasi

Jakarta sudah baik namun Semangat Kerja karyawan rendah.

- c. Budaya Organisasi yang diterapkan oleh PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta cukup baik namun Semangat Kerja karyawan masih rendah.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan semangat kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap budaya organisasi?
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja?
- d. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap

semangat kerja?

- e. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja?
- f. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel *intervening*?
- g. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap semangat kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap budaya organisasi pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap semangat kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja melalui budaya organisasi pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap semangat kerja melalui budaya organisasi pada PT Meka Eduversity Komunikasi

Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan berdampak pada semangat kerja melalui budaya organisasi pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan dipekerjaan khususnya semangat kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan terhadap semangat kerja melalui budaya organisasi pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan terhadap semangat kerja

melalui budaya organisasi pada PT Meka Eduversity Komunikasi Jakarta. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selajutnya guna memperluas pemahaman.

