

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi. Sumber daya manusia saat ini dipandang sebagai asset paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi, peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasibuan (2013:10) Menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan msyarakat”.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, dimana komitmen yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh

karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup Perusahaan.

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Agustini (2015:59) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya”. Badriyah (2015:242) berpendapat bahwa “Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan”. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kemampuan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang bekerja, jika kurangnya kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tidak adanya efisiensi waktu dalam bekerja tidak akan tercapainya hasil yang maksimal.

Sama halnya semangat kerja dan kemampuan kerja, kepuasan kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Menurut Mangkunegara (2018) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan didapatkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMKN 6 Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 6 Tanjung Balai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada SMKN 6 Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Capaian Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai masih belum optimal.
2. Semangat Kerja Guru SMKN 6 Tanjung Balai masih perlu untuk ditingkatkan.
3. Guru SMKN 6 Tanjung Balai belum bekerja sesuai dengan Kemampuan Kerja yang optimal.
4. Kepuasan Kerja pada Guru SMKN 6 Tanjung Balai belum terpenuhi.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Guru SMKN 6 Tanjung Balai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Semangat Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai?

3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai?
4. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai?
6. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKN 6 Tanjung Balai.