

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia, karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan diuntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Dunia usaha pada umumnya baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek sebaiknya memperhitungkan semangat kerja karyawan.

Dalam hal ini, perusahaan seharusnya memberikan perhatian khusus kepada setiap karyawan yang dimilikinya. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman bahkan loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan tersebut akan merasa memiliki tanggung jawab dan kewajiban terhadap perusahaan. Karyawan dapat bekerja secara efektif bila dilandasi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja.

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Kenyataan yang terjadi di Perusahaan Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cab. Medan

semangat kerja masih belum optimal. Rendahnya gairah semangat kerja dalam perusahaan seperti bermalas-malasan dalam pekerjaannya sehingga target kerja yang dicapai perusahaan menurun. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan banyak memperoleh keuntungan sehingga tingkat produktivitas akan dapat ditingkatkan. Tidak bertanggungjawab atas tugas yang dipercayakan karena sering didapati tugas yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dikarenakan sering menunda waktu. Jika karyawan melakukan pekerjaan secara lebih giat maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik.

Begitu pula dengan karyawan yang hanya datang untuk mengisi absen lalu pergi meninggalkan ruangan kerja dan pergi ke ruangan lainnya untuk bercerita. Seorang karyawan yang memiliki kesungguhan akan melakukan pekerjaannya dengan baik serta disiplin. Sehingga tidak ada waktu untuk bermain. Seringnya bermain game di waktu jam kerja akan membuat karyawan lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Akibatnya ketika karyawan melakukan pekerjaan karyawan akan terburu-terburu. Dalam sebuah perusahaan, interaksi antar karyawan sangat diperlukan karena jika kepedulian antar sesama karyawan rendah maka tidak ada hubungan komunikasi yang baik. Padahal dalam sebuah instansi semua anggota karyawan akan saling membutuhkan untuk saling membantu, memotivasi.

Seorang karyawan dituntut mempunyai kemampuan berpikir untuk belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu. Tingkat pendidikan yang belum merata akan membuat perbedaan taraf

berpikir, kemauan bekerja, kemampuan cara menganalisis permasalahan yang dihadapi perusahaan.

Kurangnya kesempatan untuk meningkatkan karir akan membuat semangat kerja menurun, Karena kecil kemungkinan untuk membuat diri menjadi lebih baik. Di zaman sekarang ini kebutuhan semakin meningkat, apabila seorang karyawan dapat memperbaiki hidup dalam tingkat pekerjaannya maka besar kemungkinan karyawan akan berlomba-lomba untuk memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif. Dengan demikian akan membuat karyawan bekerja lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitasnya. Namun pada kenyataannya adanya ketidakpuasan yang dirasakan sejumlah karyawan pada perusahaan terjadi akibat adanya kesenjangan yang dirasakan antara apa yang diinginkan oleh karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan kepadanya. Kepuasan atau ketidakpuasan tercermin dari semangat dalam melakukan pekerjaan, kurangnya interaksi antar karyawan dan pekerjaan yang sering menumpuk akibat tidak tepat waktu.

Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Namun pada kenyataannya masih belum optimal kurangnya kesempatan untuk

meningkatkan karir, imbalan dan penghargaan yang seharusnya didapatkan belum sesuai dengan hasil kerja yang sudah dilakukan.

Hal ini dijadikan fenomena bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara masih rendah. Ini dapat menyebabkan produktivitas perusahaan tidak sesuai, target yang telah direncanakan dapat mengalami kegagalan jika semangat dalam bekerja menurun.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan**”.



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan sebagai berikut :

1. Rendahnya semangat kerja karyawan
2. Pelaksanaan tugas karyawan sering tertunda.
3. Karyawan yang hanya datang untuk mengisi absen lalu pergi meninggalkan ruangan.
4. Kebiasaan bermain game di jam kerja.
5. Kurangnya interaksi antar karyawan.
6. Tingkat pendidikan karyawan yang tidak merata.
7. Kurangnya kesempatan untuk meningkatkan karir.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah yaitu:

1. Rendahnya Semangat Kerja,
2. Kesempatan meningkatkan karir,
3. Pelaksanaan tugas tertunda.

1.4 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Semangat Kerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan?
2. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan?
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan dapat menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transaksional, semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan secara teoritis maupun aplikasinya di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, dan semangat kerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

