

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, ketrampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Tentunya pihak pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Di dalam mengelola karyawan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunitas kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi dibidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Nilai saling percaya mendorong suasana kerja yang kondusif antara atasan dan bawahan. Nilai integritas akan membawa kerjasama dalam suasana kompetisi yang baik. Sedangkan nilai kepedulian akan membawa semua

karyawan, baik itu bawahan ataupun atasan untuk saling peduli. Dimana bawahan peduli akan rencana dan target yang dimiliki oleh atasan dan atasan juga peduli terhadap kebutuhan bawahan, antara lain terhadap pengembangan karir mereka. Nilai pembelajar merupakan nilai yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan potensi individu. Jika karyawan memiliki tingkat nilai pembelajar yang tinggi maka akan semakin mudah untuk meningkatkan kemampuan mereka. Tingkat nilai pembelajar ini juga sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir mereka, dimana setiap karyawan akan menilai dan meningkatkan potensi dirinya sebelum menentukan rencana karir mereka.

Sumber daya yang terpenting pada organisasi adalah sumber daya manusia, karena bagaimanapun baiknya organisasi, lengkap sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti penting tanpa manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Oleh karena pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya, maka pengeluaran perusahaan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan bukan lagi dianggap sebagai biaya, tetapi investasi. Karyawan adalah asset perusahaan yang harus selalu ditingkatkan kualitasnya, yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas dan profitabilitas perusahaan jangka panjang. Pengelolaan sumber daya tersebut tentu perlu adanya dukungan dari semua aspek sumber daya manusia baik karyawan maupun pimpinan. Perlu adanya pendekatan dari atas ke bawah agar kelemahan-kelemahan yang ada dapat diperbaiki. Dengan

adanya Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan maka tujuan sumber daya manusia secara individu, organisasi dan masyarakat sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

B. PERMASALAHAN

Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi jika tidak ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Rendahnya kualitas sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana dapat berdampak kepada rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sumber daya manusia yang rendah terlihat dari rendahnya kemampuan dan keterampilan serta kesadaran petugas dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Disamping itu peran pemimpin tidak menjadi kalah pentingnya.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan, kerjasama yang baik diantara para karyawan adalah suatu hal yang penting. Apa yang dikatakan orang tentang organisasi tak ubahnya adalah sebagai wadah dan alat untuk mencapai tujuan norma-norma yang harus dipedomani dan nilai-nilai yang perlu dipegang teguh. Pengorganisasian merupakan proses penempatan orang-orang dan sumber daya lainnya untuk melakukan tugas-tugas dalam pencapaian

tujuan, hal ini menyangkut pembagian kerja untuk diselesaikan dan mengkoordinasi dalam proses manajemen. Demikian juga kerjasama antara karyawan dengan pimpinan agar terus ditingkatkan hal ini bertujuan untuk terciptanya suatu kerjasama yang serasi, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling mengerti akan hak dan kewajibannya serta karyawan dapat bekerjasama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Kerjasama adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu yang dikehendaki bersama dan dapat merealisasikan tujuan perusahaan. Maka suatu perusahaan diperlukan pemimpin yang berinisiatif untuk bertindak dan menghasilkan suatu pola kerja yang konsisten untuk dapat mempengaruhi bawahannya dalam menyelesaikan masalah bersama yang diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat memodifikasi dan mengidentifikasi gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kerja, diantaranya adalah menyangkut tentang penilaian yang dilakukan pada pimpinan oleh bawahannya tentang bagaimana ia memimpin. Apabila gaya kepemimpinan itu sesuai dengan yang dikehendaki bawahannya maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan di atas, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan?

2. Bagaimana cara pemimpin memimpin bawahannya?
3. Bagaimana kerjasama antara pemimpin dan karyawan dalam menjalankan pekerjaan?

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kerjasama antara pemimpin dengan karyawannya sehingga menjadikan perusahaan yang berkembang.
2. Untuk mengetahui semangat kerja PT. ANUGERAH TEKINDO SASINAAP MULIA.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini diharap dapat memberikan kegunaan antara lain sebagai berikut :

1. Bermanfaat sebagai salah satu bahan informasi bagi kantor.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi terhadap semangat kerja karyawan.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu memberikan input dalam perusahaan dalam mengembangkan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan guna mencapai tujuan.