

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi perkembangan dunia bisnis yang semakin *competitive*, hal ini menyebabkan suatu perusahaan diharuskan melakukan perbaikan disegala bidang, agar tetap menjadi pelaku pasar dalam jangka panjang dengan produk yang berdaya saing tinggi. Kondisi ini mengharuskan organisasi atau perusahaan agar dapat meningkatkan strategi agar mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan, maka sikap profesionalisme dari komponen yang terkait dalam suatu organisasi mutlak dibutuhkan. Pencapaian tujuan organisasi sangat di tentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat, dengan cara pengelolaan personalia yang efisien dan efektif demi kelangsungan organisasi.

Untuk itu, adanya sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjawab berbagai tantangan itu demi mensukseskan tujuan akhir suatu organisasi. Sadili Samsudin (2010:21) mengatakan bahwa “Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia)”. Artinya walaupun asset-aset non manusia memainkan peranan penting, tetapi oleh dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sia-sia”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah selayaknya kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari manajer, sehingga mereka dapat melaksanakan

tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki motivasi yang tinggi. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah, dibutuhkan semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan kinerja yang baik. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. Semangat kerja adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Dengan demikian semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Memiliki pegawai dengan semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, antara bawahan dengan bawahan lainnya akan membentuk hubungan yang harmonis sehingga timbul kebersamaan diantara organisasi, dengan terbentuknya hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan semangat kerja karyawan tersebut.

Selain kepemimpinan, gaji juga merupakan salah satu variable yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Gaji mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Gaji mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya gaji yang diterima. Semakin besar gaji yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila gaji yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah.

PT. Fastrata Buana Bandar Lampung merupakan salah satu cabang dari PT. Fastrata Buana yang merupakan perusahaan distribusi produk Kapal Api Group. PT. Fastrata Buana mendukung 400 ribu outlet dengan kemampuan menjangkau seluruh wilayah Indonesia dengan cabang dan titik distribusi di Sumatera, Jawa, Bali, Kalimantan, Sulawesi dan bahkan Papua. Barang yang didistribusikan Antara Lain kopi, permen, biskuit dan minuman. PT. Fastrata Buana mendistribusikan barang ke agen /subdist kemudian dari agen dijual kepada konsumen secara grosir dan juga didistribusikan semi grosir kepada retailer.

Dalam melaksanakan tugasnya PT. Fastrata Buana memerlukan pegawai yang tangguh, berdisiplin tinggi, berdedikasi, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, agar dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target yang diinginkan dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi maka berdampak pada kinerja yang baik karena tugas dari pekerjaan lebih cepat dan tepat waktu dalam penyelesaian. Namun pada kenyataannya, semangat kerja pegawai PT. Fastrata Buana pada di masih rendah.

Rendahnya semangat kerja pegawai PT. Fastrata Buana Bandar Lampung dilihat dari:

1. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Hal ini terlihat dari pencapaian target dan realisasi pendistribusian produk ke *consumer*. Dampak dari tidak tercapainya target pendistribusian produk setiap tahunnya menyebabkan profit perusahaan menurun.
2. Masih banyak pegawai belum mampu mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Fastrata Buana Bandar Lampung. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan instansi.

3. Kurangnya kerjasama antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Dalam usaha menyelesaikan pekerjaan masih ada yang belum memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada pegawai yang harus diperintah atasan terlebih dahulu. Sehingga dalam penyelesaiannya menghambat dalam pencapaian target-target yang ditetapkan perusahaan.

Rendahnya semangat kerja merupakan suatu permasalahan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu, pimpinan harus terus berupaya memberikan motivasi guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk selalu memotivasi karyawan guna mencapai tujuan. Demikian pula perlu menciptakan komunikasi yang efektif guna tercipta kondisi yang nyaman dan arahan dari pimpinan dapat diterima oleh semua karyawan sehingga tugas pokok masing-masing bagian dapat dijalankan dengan optimal, sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat. Selain kepemimpinan, gaji juga merupakan salah satu variable yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Dari uraian diatas peneliti tertarik peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh kepemimpinan dan penerapan gaji terhadap semangat kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana?.
2. Apakah Ada Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana?.
3. Apakah Kepemimpinan dan Pemberian Gaji Berpengaruh secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana?.

Dari penjelasan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. FISTRATA BUANA.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Kepemimpinan, Gaji dan Semangat Kerja.
2. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. Fastrata Buana
3. Tempat penelitian PT. Fastrata Buana
4. Waktu penelitian tahun 2020.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui:

- a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana.
- b. Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana.
- c. Apakah Kepemimpinan dan Gaji Berpengaruh secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dapat diambil dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

- a. Sebagai sumber rujukan, ada atau tidaknya Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Gaji Berpengaruh secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi penentuan kebijakan PT. Fastrata Buana dalam memotivasi pegawai sesuai dengan bidangnya dan menumbuhkan semangat kerja kerja pegawai.