

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini adalah sebagai akibat dari uniknya sifat dari masing-masing individu yang ada di dunia, khususnya dunia kerja. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh semangat kerja.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, dengan demikian pekerjaannya akan lebih diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi memberikan sikap positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, dan ketaatan kepada kewajiban

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Rendahnya semangat kerja karyawan akan membuat hasil kerja kurang maksimal, hal itu tentu saja menghambat sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan ditoko hendra jilbab pringsewu semangat kerja karyawan rendah, hal ini dibuktikan dengan sering ketidakhadirannya karyawan, keterlambatan karyawan saat berangkat bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini serta kurang puasnya konsumen terhadap pelayanan yang diberikan karyawan karena karyawan lebih sering bermain *handphone* saat melayani konsumen. Didalam sebuah perusahaan segala kegiatan kerjanya dilakukan melalui proses komunikasi atau interaksi. Dan interaksi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan biasanya berupa intruksi, pengarahan ataupun bimbingan.

Pengarahan yang diberikan pimpinan haruslah jelas dan bisa dipahami oleh karyawannya sehingga tidak akan terjadi kesalah pahaman dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. namun hal seperti ini tidak berlaku bagi pemimpin ini, dimana pemimpin tersebut kurang berinteraksi dengan karyawannya.

Kurangnya interaksi pimpinan akan membuat jarak antara pimpinan dan karyawannya, pemimpin ini jarang sekali melakukan sharing atau bertukar pendapat dengan karyawannya dan lebih memilih mengambil keputusan dengan terburu-buru tanpa mendengarkan terlebih dahulu pendapat karyawannya, hal tersebut akan membuat karyawan merasa tidak dihargai oleh pimpinannya dan merasa karyawan dibutuhkan tenaganya saja.

Selain itu jika suasana hati pimpinan tidak sedang baik atau ada masalah yang dihadapi, maka akan dibawa dalam pekerjaan meskipun masalah tersebut tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Suasana hati negatif dapat menguras energi dan mencegah orang untuk melakukan yang terbaik, Sikap yang demikian akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, serta kerja sama antar karyawan, dan lingkungan tempat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Kecerdasa emosional dan interaksi pimpinan pada semangat kerja karyawan (di Toko Hendra jilbab Pringsewu)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja karyawan ditoko Hendra Jilbab Pringsewu tahun 2018?

2. Apakah ada pengaruh interaksi pimpinan terhadap semangat kerja karyawan ditoko Hendra Jilbab Pringsewu tahun 2018?
3. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional dan interaksi pemimpin terhadap semangat kerja karyawan di Toko Hendra Jilbab Pringsewu secara bersama-sama?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis mengambil judul penelitian :
“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN INTERAKSI PIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DITOKO HENDRA JILBAB PRINGSEWU tahun 2018”

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah kecerdasan emosioal, interaksi pimpinan dan semangat kerja karyawan
2. Subjek penelitian adalah karyawan Toko Hendra Jilbab pringsewu
3. Tempat penelitan adalah Toko Hendra Jilbab Pringsewu
4. Waktu penelitian adalah November 2018- Mei 2019

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan dari penelitian ini adalah
 - 1) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja karyawan di toko hendra jilbab pringsewu tahun 2018.
 - 2) Untuk mengetahui pengaruh interaksi pimpinan terhadap semangat kerja karyawan di toko hendra jilbab pringsewu tahun 2018.
 - 3) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan interaksi pimpinan terhadap semangat kerja karyawan di toko hendra jilbab pringsewu secara bersama-sama tahun 2018.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis

Dengan mengetahui bahwa ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional dan interaksi pimpinan terhadap semangat kerja sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis dan pembaca.

- b. Manfaat praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan perubahan untuk menjadi seorang pemimpin yang lebih baik lagi dari sebelumnya bagi karyawannya.