

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Pada organisasi perusahaan, jika semangat karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan baik juga. Semangat karyawan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Kenyataannya, semangat kerja karyawan yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja perusahaan. Walaupun ada kenaikan gaji, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para karyawannya. Persoalan semangat kerja inilah yang menjadi keluhan pimpinan, dimana karyawan malas-malasan, takut kepada atasan, sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam praktek penyelenggaraan pekerjaannya tidak terlaksana dengan baik.

Untuk mendukung perubahan itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada perusahaan. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada didalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi.

Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi, yang nantinya selain menghasilkan SDM yang berkualitas juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi. Hal inilah yang disadari oleh PT. Panca Pilar Tangguh Medan sebagai distributor tunggal atas produk PNG berupa gilet dan shampoo. Fenomena yang dijumpai yaitu budaya organisasi yang lemah dapat dilihat dari adanya kerawanan terhadap perpecahan, timbulnya kecurigaan dan saling tidak percaya antara anggota satu dan lain-nya, lemahnya inisiatif dan disiplin pribadi. semakin tinggi sistem pengawasan yang ketat, menurunnya semangat kerja yang pada akhirnya akan berakibat menurunnya kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan uraian-uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Medan”**.