

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna dalam mengatasi masalah ini. Hal itu penting yang didapat untuk mendukung produktivitas kerja karyawan yaitu semangat kerja, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Dalam menjalankan aktivitas-aktivitas bisnisnya perusahaan harus mampu memanfaatkan setiap aspek-aspek sumber daya di dalam perusahaan tersebut, seperti manusia, mesin, material, modal, metode dan sebagainya. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan fasilitas kerja yang berupa mesin–mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja sebagai operatornya. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan lainnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk itulah perusahaan perlu mendorong para karyawannya agar mempunyai semangat kerja yang tinggi dengan harapan

memperoleh banyak keuntungan bagi perusahaan, namun tidak membuat karyawan merasa dirugikan. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam perusahaan. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah merealisasikan semangat kerja bagi para karyawannya. Hal ini memperlihatkan suatu keterkaitan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan mampu merangsang bawahannya untuk bekerja dengan semangat. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan yang beragam dalam mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal lain yang ikut mempengaruhi semangat kerja adalah iklim organisasi di dalam perusahaan tersebut.

Dalam menciptakan iklim organisasi diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama pekerja. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerjasama antara para pekerja, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pekerja. Iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan sehingga semangat akan tumbuh pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pra survei yang dilakukan penulis, model gaya kepemimpinan yang dipergunakan di PT. Matahari Departemen Store cabang Thamrin Plaza adalah lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan transaksional. Pemimpin mengarahkan atau memotivasi karyawannya pada tujuan perusahaan dengan cara menjelaskan peran dan tugas mereka berdasarkan

pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menyebabkan kurangnya partisipasi pemimpin secara langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan PT. Matahari Departemen Store cabang Thamrin Plaza mengidentifikasi kurangnya pengawasan secara langsung yang dilakukan pemimpin terhadap kinerja karyawannya, sehingga standar dan prosedur kerja yang ditetapkan sedikit terabaikan.

Masalah yang menyangkut iklim organisasi pada PT. Matahari Departemen Store cabang Thamrin Plaza yang dirasakan karyawan selama bekerja adalah perusahaan kurang memberikan peraturan yang ketat terhadap karyawannya, hal ini memungkinkan karyawan dapat datang terlambat ataupun jam istirahat berlebihan.

Berdasarkan alasan-alasan diatas dan didukung dengan data yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store
- 2) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store

- 3) Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store
- 2) Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store
- 3) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya :

1. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan kontribusi kepada penulis untuk memperdalam cara berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT. Matahari Departemen Store mengenai pengaruh gaya

kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian dan teori dari gaya kepemimpinan transaksional dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

