

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang efisien,

efektif dan produktif, maka seluruh karyawan diharuskan memiliki sikap kerja yang selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan konflik kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. 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. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Selain semangat kerja yang tinggi, karyawan juga harus didukung dengan adanya kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan di masa mendatang. Adapun tujuan dari adanya semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja yaitu untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi sehingga kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan

yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Sering dijumpai masalah didalam perusahaan dengan sumber daya manusia yang tidak dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga pencapaian perusahaan tidak terwujud. Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. PT. Trimitra Swadaya Medan merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor alat tulis kantor. Saat ini kinerja karyawan di PT. Trimitra Swadaya Medan masih dianggap tidak optimal. Beberapa faktor kinerja karyawan belum optimal dapat dilihat dari target pendapatan belum tercapai. Penyebab penurunan pencapaian target perusahaan diduga kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Fenomena lain yang menjadi penyebab dari kinerja karyawan menurun juga diduga karena pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan sehingga hal tersebut membuat semangat kerja karyawan cenderung tidak mengalami peningkatan. Selain itu adanya masalah kepuasan kerja, dimana masih banyak karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat berakibat tidak baik terhadap kelancaran operasional perusahaan.

Pentingnya semangat dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, membuat peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan masalah tersebut dengan judul, **“Penerapan Semangat dan**

Kepuasan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Trimitra Swadaya Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan sehingga hal tersebut membuat semangat kerja karyawan cenderung tidak mengalami peningkatan.
2. Masih ada karyawan merasa kurang puas dalam bekerja yang menyebabkan adanya kesalahan sehingga dapat berakibat tidak baik terhadap kelancaran operasional perusahaan.
3. Kinerja karyawan di PT. Trimitra Swadaya Medan masih belum optimal, karena dapat dilihat dari banyaknya kesalahan karyawan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, penulis perlu melakukan pembatasan masalah yang akan dibahas agar hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup yang dibatasi dalam masalah ini adalah penerapan semangat dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada peranan semangat kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan?
2. Apakah ada peranan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan?
3. Apakah ada peranan semangat dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan?

1.5. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peranan semangat kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan.
2. Untuk mengetahui peranan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan
3. Untuk mengetahui peranan semangat dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Universitas.

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan

penerapan semangat dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Swadaya Medan.

2. Bagi penelitian selanjutnya.

Sebagai bahan referensi atau perbandingan yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

3. Bagi pihak perusahaan PT. Trimitra Swadaya Medan.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan dengan memperhatikan semangat dan kepuasan kerja yang diterapkan.

