

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi publik merupakan faktor yang sangat penting, bahkan dalam organisasi yang berskala besar, keberadaan sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut. Perkembangan organisasi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam sebuah organisasi hendaknya sekelompok manusia yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari penjelasan tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi dengan semangat kerja. Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi para karawan / pegawai memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya, maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai yang tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu dengan semangat

kerja yang tinggi juga akan mempengaruhi para pegawai bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih banyak. Adapun faktor –faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima oleh para pegawai, perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri di tempat kerjanya, insentif yang di terima terarah tujuannya, pemberian upah pada pegawai yang berprestasi serta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Moekijat (2003), faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai antara lain memberikan kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari seorang pemimpin, pemimpin menetapkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi.

Menyadari arti pentingnya semangat kerja, peneliti menduga semangat kerja pegawai juga dipengaruhi oleh peran pemimpin yaitu gaya atau cara yang diterapkan oleh pemimpin kepada bawahannya. Pemimpin berupaya meningkatkan dan menjaga semangat kerja para pegawai karena pemimpin dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Untuk itu, seorang pemimpin terus memotivasi atau memberi semangat kepada bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya. Pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Karena walaupun teknologi yang dimiliki perusahaan/organisasi tersebut sangat maju tetapi tidak ditunjang dengan pegawai yang cakap dan handal, maka kemungkinan besar sasaran organisasi tidak akan tercapai. Pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang keberhasilan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:167), semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi rohaniyah atau perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Jadi semangat kerja dan ini merupakan salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor, dan juga diperhatikan oleh pimpinan organisasi, sebab menyangkut masalah kejiwaan para pegawai untuk mau berusaha lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Faktor-faktor yang menunjukkan semangat kerja pegawai diantaranya: kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya, sikap terhadap pemimpin, hasrat untuk maju, perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul secara baik, kesadaran dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Disamping itu, semangat kerja merupakan semangat yang cukup penting sebagai penunjang tercapainya produktivitas yang tinggi.

Sekretariat Walikota Kupang pada bagian umum (sub bagian tata usaha) memiliki peran penting dalam melaksanakan administrasi umum, legislasi keuangan serta mendukung tugas dan fungsi yang ada di dalamnya. Salah satunya dalam hal pengelolaan surat masuk dan surat keluar, pengarsipan atau pengagendaan surat dan lain sebagainya. Jika pelayanan ini tidak dikerjakan secara baik-baik oleh pegawai maka akan menghambat kelancaran kegiatan organisasi bahkan akan dapat mengakibatkan penghamburan berbagai sumber daya seperti pikiran, waktu, tenaga, biaya dan ruangan. Agar setiap kegiatan pelayanan dapat terawat dengan baik maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidangnya masing-masing serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi peneliti terdahulu, kondisi kerja pegawai kantor Walikota Kupang Bagian Umum cukup baik, lingkungan yang ada sudah cukup mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik, ruang kantor yang bersih dan bertata rapi. Namun tidak

terlepas dari itu semangat kerja pegawai pada Bagian Umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang inibisa dibilang kurang optimal. Karena masih ada beberapa pegawai yang mempunyai semangat kerja yang rendah yaitu masih ada yang datang tidak tepat waktu , daftar hadir pegawai, banyak pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan . Hal ini merupakan salah satu indikasi rendahnya semangat kerja pegawai pada Bagian Umum. Berdasarkan beberapa kondisi kerja pegawai diatas maka peneliti menduga bahwa faktor yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja pegawai juga dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin yaitu gaya atau cara kepemimpinan yang diterapkan pada instansi tersebut seperti, kurangnya dorongan atau motivasi pemimpin kepada bawahannya, jalinan komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dengan bawahan. Oleh karena itu profesionalisme seorang pemimpin dalam meningkatkan semangat kerja pegawai serta kualitas sumber daya manusia perlu dilaksanakan.

Sesuai dengan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana semangat kerja staf/ pegawai pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang
2. Bagaimana gaya kepemimpinan atasan pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang
3. Sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang.

1.3 Tujuan penelitian

Pengamatan yang dilakukan pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja pegawai pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang
2. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan atasan pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang
3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang.

1.4 Kegunaan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka kegunaan penelitian :

1. Bagi ilmu adminstrasi publik, kegiatan peneliti diharapkan dapat memperkuat kebenaran dari suatu teori untuk mengembangkan pengetahuan khususnya manajemen publik sehingga akan menjadi lebih lengkap.

2. Bagi instansi atau organisasi terkait, diharapkan menjadi suatu masukan bagi lembaga pemerintah sebagai bahan evaluasi kebijakan-kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang dan sebagai dasar pertimbangan untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai/staf pada bagian umum (sub bagian tata usaha) Sekretariat Walikota Kupang.
3. Bagi penulis, sebagai sarana menambah pengetahuan teoritis tentang kepemimpinan / *Leadership* dan sumber daya manusia pegawai serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yan secara teoritis diterima di bangku kuliah.
4. Bagi pembaca, dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan perbandingan untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.