

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menuntukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Tingkatan keberhasilan suatu perusahaan baik itu perusahaan jasa maupun manufaktur dan pada suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek penting, salah satu aspek yang terpenting pada umumnya adalah dari bagian sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan.

Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Saat ini pengakuan terhadap sumber daya manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin

penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja yang memandang kerja suatu yang mulia tanpa mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Manusia sebagai organisasi dalam melakukan proses pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap, nilai-nilai, keinginan serta minat dan itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kinerja.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan modal penting yang berguna bagi organisasi dalam merumuskan sampai pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri karena perannya sebagai pelaksana dalam keputusan kebijakan organisasi maupun pelaksana operasional organisasi. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang diwajibkan oleh setiap organisasi dalam rangka mempertahankan eksistensi organisasi dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Semangat Kerja menurut Triadityo (2012:65) adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat kerja.

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga

para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Kerlinger dan Padhazur (1987:15).

Susilo (1998:35) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk dapat mencapai tujuan bersama. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada pemimpinnya dalam mengelola sumber daya yang ada (Thoha 2012:1). Pemimpin harus dapat menyatukan persepsi dan cara pandang terhadap karyawannya terkait dengan tujuan dari organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja dan disiplin kerja yang baik dari para karyawan. Untuk mewujudkan suasana tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan dengan wawancara awal kepada 7 orang pegawai terjadi beberapa keluhan yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang, berdasarkan Gaya kepemimpinan yang dinilai kurang kondusif, seperti: Pemimpin tidak memberikan bimbingan, komunikasi terhadap bawahannya dan pemimpin

kurang mempengaruhi cara pandang pegawai untuk menyelesaikan masalah pekerjaan. Maka tidak ada pendekatan dari pemimpin kepada bawahannya dengan langsung untuk memotivasi karyawan yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang. Oleh karena itu, terdapat pekerjaan yang ditunda tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Fenomena yang penulis lihat terjadi adalah pada masalah absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang yang ditunjukkan dengan berbagai perilaku yang kurang mendukung efektivitas jalannya organisasi. Tentu saja tidak semua masalah berasal dari individu di karyawan yang bersangkutan, karena ada sebab-sebab organisasional yang bisa menjadi sebab mengapa mereka berperilaku demikian.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2005:105). Berdasarkan teori-teori dan konsep Lingkungan Kerja yang telah dikemukakan para ahli, maka lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) sarana dan prasarana yang tersedia; 2) komunikasi; 3) kerjasama; 4) kebersihan. Selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang terdiri 117 orang karyawan masih ditemukan beberapa masalah dalam hal ini penerangan, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, musik dan ketidaknyamanan pada lingkungan kerja seperti: ruangan kerja tidak bersih, ada juga beberapa karyawan yang bekerja sambil bercerita dan bernyanyi, memutar musik dengan volume yang tinggi, dan karyawan juga tidak ada kekompakan.

Dinas Pendidikan dan kebudayaan juga masih memiliki kekurangan sarana dan prasarana pegawai seperti: komputer,laptop dan fasilitas lainnya yaitu: AC,TV dan alat musik lainnya.Penulis juga lihat secara langsung, dari 5 buah dan kipas angin yang juga hanya 4 buah dan 32 buah komputer yang masih bisa digunakan dan 8 buah komputer yang mengalami kerusakan .Dari masalah-masalah diatas maka dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

Suasana ruang kerja yang kaku dalam pengamatan penulis karena monotonnya tata ruang, dapat menambah ketidaknyamanan bagi karyawan yang berada di ruang kerja seperti itu sehingga semangat kerja pun menjadi terganggu. Melihat hal ini maka menurut penulis ada kemungkinan dampak yang ditimbulkan. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkekrativitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan. Menurut Moekijat (2003:201) lingkungan kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang di dalam organisasi untuk saling bekerjasama satu sama lain, dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggungjawab disertai kesukarelaan dan

ketersediaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan (Nurmansyah, 2003:154), yaitu: Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (overlap). Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan menjadi kurang menarik dan menantang. Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan. Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karier. Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung berhasilnya kerjasama kelompok. Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Semangat Kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang sebagai pusat dan kegiatan administrasi pemerintah tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal di bidangnya dan mampu menciptakan budaya kerja

yang kondusif agar setiap personil dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang berkaitan dengan semangat kerja pegawai menunjukkan bahwasemangat kerja pegawai, kurang bersemangat karna dapat dilihat dari motivasi. Dalam hal ini terlihat dari disiplin, kerja sama dan kepuasan kerja seperti: karyawan tidak tertib waktu, dalam bekerja sama tidak ada kekompakan dan tidak saling membantu antara teman sekerja dengan yang lain. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan juga tidak memberikan upah tambahan dalam bekerja sehingga tidak memuaskan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang
Tahun 2018

No	Jabatan/Golongan	JHK	JHH	JH TH	Keterangan Tidak Hadir			
					T	S	I	C
1	Staf Umum & Kepegawaian/II/d	232	194	17	0	13	4	0
2	Staf Umum & Kepegawaian/ PTT	232	189	28	0	14	14	0
3	Staf Umum & Kepegawaian/III/b	232	201	10	0	0	10	0
4	Staf Perencanaan, Evaluasi & Pelaporan/II/b	232	220	12	2	3	7	0
5	Staf Perencanaan, Evaluasi & Pelaporan/III/a	232	231	1	0	0	1	0
6	Staf Umum & Kepegawaian/ PTT	232	206	26	0	18	8	0
7	Pengawas TK/IV/b	232	211	21	0	0	21	0
8	Staf Bidang Kebudayaan/ PTT	232	206	26	0	9	17	0
9	Staf Bidang PNF/ PTT	232	226	6	0	3	3	0

10	Staf Bidang Dikdas/PTT	232	224	8	0	7	1	0
11	Staf Keuangan & Perlengkapan/II/c	232	222	10	0	3	7	0
12	Staf Umum &Kepegawaian/ PTT	232	229	3	0	0	3	0
13	Staf Umum & Kepegawaian/ PTT	232	227	5	0	2	3	0
14	Staf Umum & Kepegawaian/ PTT	232	219	18	0	12	6	0
15	Staf Bidang PTK/ PTT	232	215	17	4	3	10	0
16	Staf Bidang Kebudayaan/ PTT	232	220	12	0	5	7	0
17	Staf Umum dan Pegawaiian/ PTT	232	226	6	0	1	5	0
18	Staf Bidang Dikdas/ PTT	232	221	11	0	0	11	0
19	Staf Bidang PNF/ PTT	232	179	74	1	17	5	51
20	Staf Bidang Kebudayaan/ PTT	232	229	3	0	0	3	0
21	Staf Bidang PNF/PTT	232	223	0	0	0	9	0
22	Staf Umum & Kepegawaian/ PTT	232	205	27	0	12	15	0
23	Staf Umum & Kebudayaan/ II/c	232	207	88	3	3	19	63
24	Staf Bidang PTK/ III/a	232	212	20	1	11	8	0
25	Staf Umum & Kepegawaian/ PTT	232	205	27	0	12	15	0
26	Staf Bidang Kebudayaan/ PTT	232	216	16	6	3	7	0
27	Staf Bidang PTK/ PTT	232	215	67	0	10	5	52
28	Staf Bidang Kebudayaan/ PTT	232	221	13	0	4	9	0
29	Kasubag Umum & Kepegawaian/III/d	232	216	16	0	0	16	0
30	Kasie PTK Dikdas/III/d	232	210	22	5	2	15	0
31	Kasie Cagar Budaya dan Museum	232	195	37	0	0	37	0

	Bidang Kebudayaan/III/a							
32	Kasubag Keuangan dan Perlengkapan/III/d	232	205	31	0	0	31	0
33	Pengawas SMP Bahasa Inggris/IV/a	232	220	21	0	0	21	0
34	Kasie Tenaga Kebudayaan Bidang PTK/III/d	232	218	24	3	0	0	0
35	Pengawas SMP dan PJOk/IV/a	232	226	6	4	1	1	0
36	Kasie Kesenian Bidang Kebudayaan/IV/a	232	222	8	5	0	3	0
37	Kasie Kurikulum dan penilaian Bidang Diknas/III/d	232	223	9	0	0	9	0
38	Kasie Kurikulum dan Penilaian Bidang PNS/III/d	232	224	8	0	2	6	0
39	Kasie Peserta Didik dan Pembangunan Karakter/III/d	232	218	13	0	8	5	0
40	Kasie Peserta Didik dan Pembangunan Karakter/III/d	232	222	8	5	0	3	0
41	Kabid paud dan PNF	232	227	5	4	1	0	0
42	Kasie Peserta Didik dan Pembangunan Karakter/III/d	232	221	11	5	3	3	0
43	Kasie Peserta Didik dan Pembangunan Karakter/III/d	232	223	9	7	2	0	0
44	Kasie Kurikulum dan penilaian Bidang Diknas/III/d	232	230	2	0	2	0	0
45	Kasie Kurikulum dan penilaian Bidang Diknas/III/d	232	225	7	7	0	0	0
46	Kasie Cagar Budaya dan Museum Bidang Kebudayaan/III/a	232	224	8	0	1	0	7
47	Kabid paud dan	232	220	12	0	0	0	12

	PNF							
48	Kasie Cagar Budaya dan Museum Bidang Kebudayaan/III/a	232	227	5	5	0	0	0
49	Kasubag Umum &Kepegawaian/III/d	232	222	10	0	3	7	0
50	Staf Keuangan & Perlengkapan/II/c	232	223	9	7	2	0	0
51	Pengawas SMP dan PJOk/IV/a	232	226	6	5	1	0	0
52	Pengawas SMP dan PJOk/IV/a	232	225	7	0	0	7	0
53	Staf Perencanaan, Evaluasi & Pelaporan/III/a	232	221	11	5	4	2	0
54	Pengawas TK/IV/b	232	227	5	5	0	0	0

Sumber: Tata Usaha Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang 2018

Dari tabel absensi di atas dapat dijelaskan bahwa pada Tahun 2018 jumlah hari kerja pegawai sebanyak 232 hari dengan jumlah hadir pegawai di rata-ratakan sebesar 77% dari jumlah hari kerja tersebut. Jadi dapat dilihat bahwa semangat yang berikan oleh pimpinan belum maksimal dan itu sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan gambaran latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul proposal penelitian: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang”**.

B. Perumusan Masalah

Menerapkan pokok masalah untuk dianalisis, maka perlu adanya perumusan guna menjawab problema yang diteliti agar dapat diberikan petunjuk yang jelas tentang metode penelitian yang serasi untuk mendapatkan

data yang relevan.

Berdasarkan uraian pada latar di atas, maka rumusan masalah pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran umum tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui gambaran tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang?
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang?

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini membawa banyak manfaat berbagai pihak diantaranya adalah:

a. Bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang khususnya pimpinan dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinannya serta menata Lingkungan Kerja yang nyaman bagi pegawainya.

b. Bagi Peneliti Lain

Sebagai masukan dan tambahan pengetahuan serta menjadi rujukan/rekomendasi dalam pengembangan penelitian sejenis di masa yang akan datang.