

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang didirikan pada dasarnya memerlukan adanya sebuah sistem yang dapat menunjang produktifitas dan semangat bekerja, agar tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, sebuah organisasi memerlukan kerjasama yang baik antara komponen satu dan komponen lainnya. Sebagai contoh pentingnya kerjasama komponen sumber daya manusia yakni kerjasama antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa, manusia sebagai penggerak utama didalamnya, baik penggerak dalam alokasi waktu, penggerak dalam tanggung jawab, serta penggerak dalam suatu tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2016:21) bahwa sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga memiliki masalah – masalah yang menjadi tantangan di dalam organisasi. Salah satu masalah yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah semangat kerja. Menurut Nitisemitio (2001 : 160) “ semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga

dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Hasibuan (2016:23) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Pada umumnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2001:160) faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi semangat kerja. Penelitian senada juga dilakukan oleh Dewi (2001) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Terry dan Rue (2008 : 192) “kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang – orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok”. Pimpinan merupakan sebagai pucuk di dalam organisasi perlu bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan semangat kerja karyawan. Kartini (dalam Sehfudin : 2011) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun atau memberi semangat kerja, dan membuat jaringan organisasi serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan, sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang

pemimpin. Kepemimpinan adalah sifat, karakter atau cara seseorang dalam membina seseorang atau sekelompok orang agar memiliki komitmen satu dengan yang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan KJKS BMT Tumang Boyolali menunjukkan bahwa bentuk pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan adalah positif, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan dari seorang pimpinan maka mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja, begitu pula sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan dari seorang pimpinan maka akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Dengan semakin baik kepemimpinan seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan pemikiran bawahan, maka akan meningkatkan semangat bawahan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan bawahan merasa terawasi dan termotivasi serta lebih diperhatikan oleh pimpinan. Pimpinan yang baik adalah seorang pimpinan yang bijaksana bergaya demokratis. Semua permasalahan dapat diselesaikan dengan musyawarah dan mau menerima ide, saran dan kritikan dari bawahannya.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi. Hasibuan (dalam Purwanto : 2013) mengartikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja, apabila motivasi tersebut

dapat dikelola secara baik, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai semangat kerja yang tinggi pula. Maka dari itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan bertanggungjawab dalam tugas yang diembannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dari PT Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. Motivasi karyawan dari PT Sumber Cipta Multiniaga dalam berkerja dilingkungan kerjanya, membuktikan bahwa karyawan yang berkerja telah dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan untuk meminimalisir kesalahan dalam berkerja maka karyawan yang ada melakukan aktivitas dalam memaksimalkan perilaku kerjanya dan sikap kerjanya didalam perusahaannya. Karyawan yang juga telah dapat dianggap berani menanggung resiko apabila pekerjaan yang dilakukannya mengalami kesalahan, karyawan yang ada akan berkoordinasi dengan rekan kerjanya untuk mengatasi permasalahan kerja yang sedang terjadi. Karyawan juga telah memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik dalam lingkungan kerjanya, karyawan yang ada lebih berdisiplin dalam berkerja dan berusaha lebih berkerjasama dalam menyelesaikan permasalahan kerjanya atau suatu

permasalahan kerja yang membutuhkan solusi bersama dalam menyelesaikannya.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang lainnya adalah komunikasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat berkerjasama satu sama lain. Robbins (dalam Sehfudin : 2011) menyatakan bahwa komunikasi merupakan pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami dari maksud informasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusmini (2016) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Koprasi Bali Surya Mandiri Bangli menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi yang terjalin baik sesuai keinginan karyawan akan berdampak baik dan menguntungkan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan atau pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di instansi tempatnya bekerja. Instansi pemerintahan dibagi menjadi dua yaitu instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah. Instansi pemerintah daerah dibagi dari tingkat provinsi, tingkat kabupaten, tingkat kecamatan dan

tingkat desa. Salah satu instansi di tingkat kecamatan adalah kantor camat. Penelitian yang dilakukan mengambil salah satu instansi di tingkat kecamatan yang berada di kabupaten karangasem, bali. Kecamatan yang dimaksud adalah kecamatan kubu. Sebagai sebuah instansi pemerintahan di bawah kabupaten karangasem, Kecamatan kubu sebagai unsur penyelenggaraan negara wajib untuk menetapkan target kerja yang dapat diketahui dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) serta wajib melakukan pengukuran kerja yang telah dicapai. Berikut adalah laporan kinerja program / kegiatan organisasi pada Kantor Camat Kubu pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Program / Kegiatan Kantor Camat Kubu 2020

No	Program / Kegiatan	Target	2020
1	Penyediaan jasa pelayanan publik pada masyarakat di Kecamatan	100%	77%
2	Penyediaan bahan logistik kantor	100%	85%
3	Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan nilai budaya	100%	93%
4	Pembinaan penanggulangan kangker terpadu paripurna	100%	80%
5	Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)	100%	77,61%

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Camat Kubu

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa program kerja Kantor Camat Kubu belum mencapai target yang telah ditetapkan. Belum tercapainya target program kinerja Kantor Camat Kubu tidak terlepas dari rendahnya semangat kerja pegawainya. Selain data target program kerja yang tidak terpenuhi, berdasarkan observasi awal pada Kantor Camat Kubu diperoleh data bahwa tingkat absensi pegawai Kantor Camat Kubu cukup tinggi, seperti tampak pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Kantor Camat Kubu Bulan September 2020

No	Nama Pegawai	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Kategori Semangat Kerja
1	Ni Luh Serliani	22	10	12	Rendah
2	I Nyoman Mangku	22	9	13	Rendah
3	Ni Luh Srikanti	22	8	14	Rendah
4	I Nyoman Suda	22	8	14	Rendah
5	I Nyoman Anom	22	11	11	Rendah

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Camat Kubu.

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada bulan September tergolong tinggi, dimana dari 32 pegawai terdapat 5 pegawai yang jarang hadir. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya semangat kerja dari pegawai Kantor Camat Kubu. Selain indikator absensi yang dapat dijadikan ukuran semangat kerja pegawai, kedisiplinan pegawai juga dapat dijadikan indikator semangat kerja karyawan. Menurut Westa (2014). Tingkat kedisiplinan pada Pegawai Kantor Camat Kubu dapat ditampilkan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Tingkat Pelanggaran Pegawai Kantor Camat Kubu

NO	Nama Pegawai	Batas Toleransi Pelanggaran	Jenis Pelanggaran		Total	Kategori Disiplin
			Pulang Lebih Awal	Datang Terlambat		
1	Ni Luh Serliani	5	5	4	9	Rendah
2	I Nyoman Mangku	5	4	4	8	Rendah
3	Ni Luh Srikanti	5	4	3	7	Rendah
4	I Nyoman Suda	5	3	3	6	Rendah
5	I Nyoman Anom	5	5	4	9	Rendah

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Camat Kubu

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih kurangnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai masih melakukan pelanggaran – pelanggaran melebihi batas toleransi yang telah diberikan, seperti pulang

lebih awal dan datang terlambat. Menurut Hasibuan (2016 : 23) “ Hilangnya kedisiplin akan mempengaruhi semangat kerja dalam suatu organisasi, apabila kedisiplinan tidak ditegakkan maka tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efektif dan efisien”.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kubu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Kubu sebagai berikut.

- 1) Program kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu belum mencapai target program kerja
- 2) Dari hasil penelitian awal 5 pegawai Kantor Camat Kubu memiliki semangat kerja yang rendah, dan dapat mengakibatkan tujuan organisasi akan sulit tercapai.
- 3) Dari observasi awal yang dilakukan terhadap 5 pegawai di Kantor Camat Kubu dapat diketahui bahwa pegawai memiliki kedisiplinan yang rendah. Kedisiplinan yang rendah seperti kurangnya dalam mematuhi aturan, tidak patuh terhadap atasan, dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sehingga dapat berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka, rumusan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu ?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu ?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu ?
- 4) Apakah kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan yang teruji mengenai sebagai berikut.

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu.
- 2) Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu.
- 3) Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu.
- 4) Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kubu.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait dengan kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan semangat kerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian adalah sebagai bentuk penerapan atau pengaplikasian teori dan materi yang didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan pengetahuan, sikap, dan pengalaman langsung yang dirasakan bagi penulis didalam lapangan pekerjaan yang sebenarnya.

b. Bagi Kantor Camat Kubu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang objektif kepada pimpinan Kantor Camat Kubu, seperti Kepala Dinas, Kasubag, dan kasi. Yang nantinya dapat dipakai sebagai pertimbangan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, yang terdiri dari kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai.

c. Bagi Undiksha

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan wawasan, pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manajemen sumber daya manusia (MSDM) didalam kepemimpinan, omunikasi, dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai.

