

**ANALISIS HUBUNGAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI,
KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Jurusan Manajemen Perusahaan pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

M. ASOLIHUN
B 100 020 272

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sebagai suatu sistem organisasi menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi terdiri dari sumber daya finansial, fisik, manusia dan keunggulan teknologi dan informasi (Simamora, 1995:1). Namun diantara empat sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena yang dapat menggerakkan tiga jenis sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi hanyalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang terdiri dari individu-individu bergabung dalam organisasi karena mempunyai berbagai macam tujuan (Herbert dan Gullet, 1987:37). Tujuan-tujuan berkaitan dengan usaha pemenuhan berbagai macam jenis kebutuhan. Pencapaian pemenuhan kebutuhan individu dalam organisasi sangat penting sebab jika kebutuhan individu sudah terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan bagi individu tersebut. Pencapaian kepuasan tersebut pada gilirannya diharapkan dapat mendorong kontribusi individu kepada organisasi sesuai dengan bakatnya masing-masing, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Dengan demikian sudah menjadi kewajiban bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Kondisi lingkungan kerja di dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat melaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang memuaskan akan dapat meningkatkan gairah di dalam suatu organisasi.

Beach (1975: 580), berpendapat bahwa suatu organisasi tidak dapat melaksanakan fungsinya tanpa adanya komunikasi. Komunikasi mengikat bersama bagian-bagian dari suatu organisasi dan mendorong orang untuk bertindak agar terjadi hubungan yang serasi antar personil didalam perusahaan. Susanto (1987: 4), mengatakan bahwa melalui komunikasi orang dapat mempengaruhi dan merubah sikap orang lain. Komunikasi memungkinkan suatu ide baru atau lama tersebar dan dihayati orang. Di Indonesia, komunikasi adalah alat pembangunan, alat kekuasaan yang tergantung pada penggunaannya.

Dalam usaha memaksimalkan kegunaan dari semua sarana yang ada dan dalam usaha menggerakkan potensi manusia sebagai anggota organisasi ke arah pemanfaatan yang optimal, maka konsepsi kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang dalam memimpin organisasi dan anggotanya. Kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan karenanya semua hubungan dapat merupakan upaya kepemimpinan, menyangkut juga tujuan individu maupun organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus memperhatikan dengan baik orang maupun produksi. Usahakanlah menciptakan iklim dimana orang dapat bekerjasama untuk mendapatkan hasil

yang bermutu. Usahakan agar orang mengakui bahwa ada hubungan antara semangat kerja dan pencapaian pekerjaan.

Faktor kompensasi juga merupakan variabel yang sangat penting karena merupakan salah satu ukuran atau nilai bagi seseorang dalam bekerja, harus diperhatikan keadilannya baik internal maupun eksternal. Sehingga dengan adanya kompensasi yang baik diharapkan akan menambah semangat karyawan dalam bekerja.

Semangat kerja merupakan hal penting yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi. Semangat kerja dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sikap-sikap yang positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti serta bersikap antusias terhadap pekerjaan yang dihadapi merupakan sikap-sikap yang diperlukan dari setiap anggota organisasi sehingga organisasi dapat berkembang. Semangat kerja dalam organisasi menggambarkan perasaan seorang individu atau sekelompok individu atau suasana kegiatan kerja dalam organisasi. Jika individu-individu yang bergabung dalam organisasi merasa senang, optimis dalam menghadapi berbagai kegiatan dan situasi serta mempunyai sikap yang bersahabat satu sama lain maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Namun sebaliknya jika semangat kerja mereka turun maka yang terlihat adalah suasana enggan untuk melaksanakan pekerjaan dan kurang memperhatikan pekerjaan yang harus diselesaikan. Baik tinggi maupun rendahnya semangat kerja akan

mempengaruhi kinerja organisasi. Semangat kerja muncul pada diri anggota-anggota organisasi manakala kebutuhan-kebutuhan mereka dapat terpenuhi terutama melalui pekerjaannya.

Dengan kondisi lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kepemimpinan yang dapat memuaskan kebutuhan anggota organisasi diharapkan dapat pula meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian pemenuhan kebutuhan anggota organisasi melalui adanya kondisi lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan yang baik dan memadai sangat diperlukan dalam organisasi. Bertolak dari itu maka penulis memfokuskan penelitian dengan mengambil judul **“Analisis Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Balai Latihan Kerja Industri Surakarta”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan Kerja Industri Surakarta?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan Kerja Industri Surakarta?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan Kerja Industri Surakarta?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan Kerja Industri Surakarta?

5. Apakah secara bersama-sama terdapat hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi dan kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan Kerja Industri Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan kerja Industri Surakarta.
2. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan kerja Industri Surakarta.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan kerja Industri Surakarta.
4. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan kerja Industri Surakarta.
5. Untuk mengetahui secara bersama-sama hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi dan kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai Balai Latihan Kerja Industri Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengambilan keputusan menyangkut pemeliharaan sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian lain di masa yang akan datang.
3. Sebagai dokumentasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini dibagi ke dalam lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung permasalahan yang dibahas, yakni mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi, kepemimpinan, semangat kerja, kajian penelitian terdahulu dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kerangka pemikiran, variabel-variabel penelitian, definisi operasional, sumber data, populasi dan sampel serta teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan hal-hal mengenai gambaran umum perusahaan, analisa data dan pembahasan dalam bab ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari pemecahan masalah yang diajukan, saran-saran untuk penelitian yang akan datang dan saran-saran untuk perusahaan.