

**PENGARUH PERSEPSI BAWAHAN TENTANG KEPEMIMPINAN
KEPALA KANTOR DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA
(PERSERO) SUKOHARJO**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana S-1

Program Studi Pendidikan Akuntansi



Diajukan Oleh:

DHIAN PERMATASARI
A 210050106

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan-perusahaan sejenis baik kecil, menengah, maupun besar mengakibatkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi situasi yang demikian, pimpinan perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar perusahaan yang dipimpinnya mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya.

Pemimpin yang ideal dituntut harus mampu mengenal identitas dirinya secara tepat dan benar. Selain itu pemimpin juga harus bisa memberikan dan menunjukkan keteladanan hidupnya. Lebih jauh lagi pemimpin diharuskan memiliki pengaruh bagi bawahannya atau anggotanya. Hal ini bukan merupakan suatu yang baru di era globalisasi dan komunikasi sekarang ini, tapi sudah menjadi hal lumrah dalam menjalani kehidupan. Salah satu contoh yang tidak bisa ditawar-tawar adalah pengaruh seorang pemimpin bagi semangat kerja karyawannya. Dengan kata lain, pemimpin harus menjadi corong, bertindak sebagai mercusuar yang selalu menerangi menjadi tongkat penuntun, menjadi pelita bernyala dan bahkan mesti menjadi contoh karyawannya.

Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Apabila perusahaan lalai dalam memperhatikan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Telah kita ketahui bahwa organisasi merupakan wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi maka diperlukan semangat kerja yang tinggi. Menurut Alexander Leighton dalam Moekijat (1989:185) menyatakan bahwa:

Semangat kerja atau morale kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerja sama menekankan dengan tegas hakekat saling membangun dari suatu kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerja sama, dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama.

Morale atau semangat kerja pegawai perlu sekali ditumbuhkan pada saat organisasi dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menumbuhkan morale atau semangat kerja di kalangan pegawai tersebut merupakan suatu masalah yang sering dijumpai oleh kebanyakan pimpinan organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah.

Masalah semangat kerja dalam suatu organisasi bukanlah sesuatu yang timbul tanpa sebab dan muncul begitu saja, tetapi semangat kerja itu muncul karena beberapa faktor seperti: motivasi, pengawasan yang baik, lingkungan kerja yang menyenangkan, kepemimpinan, dan sebagainya yang dapat menimbulkan semangat kerja pegawai. Menurut Steers (1985:101):

Lingkungan dibedakan menjadi dua aspek, yaitu Pertama adalah lingkungan luar, yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi (misalnya: kondisi pasar, kondisi ekonomi, dan sebagainya). Kedua adalah lingkungan dalam, yaitu faktor-faktor di dalam tempat berlangsungnya kegiatan ke arah tujuan. Lingkungan dalam hal ini juga disebut “iklim organisasi”.

Bila kedua aspek lingkungan organisasi tersebut dibandingkan, maka lingkungan dalam organisasilah yang lebih banyak mempengaruhi secara langsung perilaku individu. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan tersempit yang berada di sekitar pegawai, yaitu organisasi.

Terciptanya iklim yang memiliki manfaat bagi pemenuhan kebutuhan pekerjaan akan mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Sedangkan iklim yang tercipta jauh dari harapan para karyawan akan sulit untuk dapat diharapkan adanya prestasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Seorang pimpinan dituntut mampu membaca keinginan, kemampuan bawahannya serta situasi dan kondisi organisasinya, sehingga ia dapat menciptakan iklim organisasinya. Iklim organisasi yang mengelilingi karyawan dalam bekerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku karyawan di dalam organisasi. Sehingga apabila organisasi hendak menciptakan semangat kerja bagi karyawan salah satu tindakan yang diambil pimpinan adalah dengan menciptakan lebih dahulu iklim yang menyenangkan yang dapat mendorong karyawan agar berperilaku seperti yang diharapkan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Seorang pimpinan juga tidak lepas dari adanya penilaian dari para pegawai di lingkungan kantor, karena sebagai tokoh panutan tidak hanya sebagai penganjur saja, melainkan harus dapat juga memberi contoh dan bimbingan dalam pelaksanaannya. Dengan penilaian ini akan dapat juga timbul persepsi, sehingga dapat dikatakan kalau penilaian terhadap pimpinan itu baik, maka persepsinya pun akan baik dan secara tidak langsung keikutsertaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pun akan terwujud, karena pegawai akan lebih memahami akan program yang ada.

Persepsi merupakan proses mental yang menghasilkan bayangan pada diri individu dengan melihat atau menilai sesuatu obyek dengan jalan asosiasi pada suatu ingatan. Sehubungan dengan hal ini apabila bayangan yang ada pada diri para pegawai tentang pimpinan dalam melancarkan program memberikan penemuan serta telah memberikan buktinya dalam bentuk keyakinan, maka persepsi akan terlihat dan diberikan secara nyata pula dalam bentuk peran serta (keterlibatan secara aktif).

Dengan demikian persepsi bawahan tentang kepemimpinan kepala kantor merupakan proses kognitif yang dialami setiap bawahan di dalam memahami dan menerima baik lewat pendengaran, penglihatan, penciuman, dan perasaan terhadap kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan dan menggerakkannya untuk bekerja dengan rasa bersemangat yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan mempunyai disiplin yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul
“PENGARUH PERSEPSI BAWAHAN TENTANG KEPEMIMPINAN

KEPALA KANTOR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) SUKOHARJO”.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul, oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik peneliti hanya membatasi ruang lingkup permasalahan mengenai persepsi bawahan tentang kepemimpinan kepala kantor dan iklim organisasi dan hubungannya dengan peningkatan semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sukoharjo.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara persepsi bawahan tentang kepemimpinan kepala kantor terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sukoharjo?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sukoharjo?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara persepsi bawahan tentang kepemimpinan kepala kantor dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Sukoharjo?

D. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian harus ada tujuan agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi bawahan tentang kepemimpinan kepala kantor terhadap semangat kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi bawahan tentang kepemimpinan kepala kantor dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai .

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan perusahaan terhadap semangat kerja dan sebagai pertimbangan dalam pengembangan usahanya.

Sebagai dasar untuk mengadakan penelitian lebih lanjut bagi penulis lain.