

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Perusahaan diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan akan menjadikan perusahaan bertahan di tengah ketatnya persaingan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tonggak perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terdidik, terampil dan kompeten di bidangnya, semua itu tidak lepas dari peran seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan suatu fenomena yang sangat kompleks, bukan hanya dalam memahami pengoperasiannya melainkan juga dalam definisinya. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi kegiatan pengikut (bawahan) melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu (Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1985). Penolakan terhadap kepemimpinan yang lebih menekankan pada faktor kekuasaan dan pengaruh, telah menimbulkan suatu arah baru yang terfokus pada pola perilaku pemimpin maupun analisis perbedaan antara pemimpin yang efektif dan pemimpin yang tidak efektif (Yukl, 1994). Menurut Siagian (1995) kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain,

melalui komunikasi baik langsung, maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut. Sedangkan menurut Martoyo (1988), kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Soekarno (1986) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, merupakan kemampuan untuk membimbing orang-orang. Sedangkan Sigit (2003) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan kearah yang dikehendaki. Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau dan bersedia secara sukarela untuk mengikuti keinginan pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya perusahaannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan disetiap liniya. Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Manajemen perusahaan harus peka terhadap setiap perkembangan sumber daya manusianya. Menurut Handoko (2008:11) sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas,

dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan sangat tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Kinjerski, Val dan Berna J. Skrypnek (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi semangat bekerja dan itu sangat terkait dengan enam faktor organisasi yang lain yaitu dasar organisasi yang kuat, integritas organisasi, budaya kerja positif, rasa komunitas di antara anggota, peluang untuk pemenuhan pribadi, pembelajaran terus menerus, dan penghargaan atas kontribusi mereka.

PD. BPR BKK Wonogiri merupakan Badan Pengkreditan Rakyat yang memiliki lebih dari 50 karyawan dari staf manajemen hingga petugas kebersihan dan satpam. Bank Pengkreditan Rakyat merupakan bagian dari Perbankan Nasional yang memiliki peranan yang strategis guna menunjang pelaksanaan dan pelayanan bagi pedagang kecil dalam meningkatkan usaha yang ada serta mendapatkan hasil yang memadai sehingga dapat tercapai kesejahteraan golongan ekonomi lemah khususnya pedagang kecil. Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni, 2005). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan

partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahaan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja.

Menurut Handoko (2008:26) merumuskan suatu semangat kerja yang menggambarkan suatu perusahaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya mereka senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya serta ramah dengan satu sama lainnya. Manajemen harus memperhatikan berbagai kemungkinan hal yang terjadi di dalam perusahaannya, terutama yang berkaitan dengan karyawannya.

Semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat

berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan.

Faktor komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Welch (2011) menyatakan pada perusahaan umumnya terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. Gap yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kerjanya. Setyaningsih (2010) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan. Komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta kompensasi menjadi daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya terselesaikan dengan cepat.

Lingkungan kerja di suatu perusahaan menjadi faktor eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Shindaye et al, (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dahsyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para karyawan (Lelebici,2012).

Lingkungan kerja fisik berupa segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Konradus (2006), kualitas pengaturan ruang kerja dapat memberikan rasa nyaman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas rutin. Oleh karena itu, sejak awal pengaturan tata ruang kantor harus mempertimbangkan luas ruangan, jumlah karyawan, dan peralatan kantor. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat (Sedarmayanti, 1996).

Berdasarkan uraian diatas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PD.BPR BKK WONOGIRI”

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah penelitian, penulis merumuskan suatu masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan ?.
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan ?.

3. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan ?.
4. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan solopos surakarta ?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PD.BPR BKK Wonogiri.
2. Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PD.BPR BKK Wonogiri.
3. Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PD.BPR BKK Wonogiri.
4. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PD.BPR BKK Wonogiri.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak antar lain:

1. Bagi pihak perusahaan
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan.

- b. Adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan semangat kerja karyawan.
 - c. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini penulis membaginya ke dalam lima bab pembahasan:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menguraikan landasan teori, hipotesis dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori dan analisis bagi penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Di dalam metode penelitian diuraikan tentang kerangka pemikiran, penentuan populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data

dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum subjek penelitian, hasil analisis data yang membahas mengenai deskripsi data, pengujian asumsi klasik, pengujian data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat uraian mengenai kesimpulan, saran, dan keterbatasan penulisan skripsi.