

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (Good Governance), yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada.

Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Dalam literatur manajemen, sumber daya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif para manajer mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Robbins, 1982).

Gibson et al (1995) mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja, kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain ; situasi kerja, pengaruh

sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. (Lodge & Derek, 1992, dalam Waridin & Masrukhin, 2006).

Setiap manusia memiliki watak dan perilaku yang berbeda-beda, tergantung dari karakter personal dan lingkungan yang dihadapi oleh masing-masing individu yang bersangkutan. Keberagaman tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi jalannya sebuah organisasi/perusahaan. Sekarang tergantung pada bagaimana perusahaan menjembatani dan memanajementi perbedaan-perbedaan tersebut menjadi suatu kekuatan besar untuk menggerakkan perusahaan. Apabila dikelola secara sembarangan, maka perbedaan yang ada tentu akan menjadi sumber konflik destruktif yang akan menghancurkan organisasi. Sedangkan bila penanganannya dilakukan secara profesional dan efektif, tentu perbedaan tersebut akan menjadi pendorong bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan factor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya.

Untuk mengefektifkan organisasi maka dibutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka seluruh anggota akan mencurahkan segenap dedikasi dan kemampuannya secara sukarela untuk organisasi (Westra, 2002:49). Harapan dari adanya semangat kerja adalah munculnya kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, 2003:201).

Tanda-tanda seorang pegawai mulai kehilangan semangat kerja menurut Nurmansyah (2011:152) adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan peralatan yang tinggi, tingkat perputaran pegawai tinggi, kerusakan produksi, adanya kegelisahan dalam organisasi, munculnya tuntutan hingga pemogokan dari para pegawai. Tentu saja tidak semua masalah berasal dari individu pegawai yang bersangkutan, karena ada sebab-sebab organisasional yang bisa menjadi sebab mengapa mereka berperilaku demikian.

Kepemimpinan bisa menjadi alasan bagi pegawai untuk kehilangan semangat kerjanya. Inti tenaga kerja yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara pegawai dengan pimpinan, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang ditunjukkan pimpinan kepada pegawai setiap harinya. Memaksimalkan potensi pegawai, terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yang mendukung pegawai, memperlakukan pegawai dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan positif, melakukan bimbingan dan membantu pegawai untuk mampu meraih prestasi terbaiknya (Nelson, 2007:13).

Kepemimpinan menurut Robbins (2006) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi.

Kartini (1994), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah pemandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan dan tehnologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju hight performance (Harvey dan Brown, 1996, dalam Cahyono, 2005).

Demikian pula oleh Nurmansyah (2011:154), disebutkan bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, termasuk kemampuan memotivasi dan juga kualitasnya dalam mengelola potensi pada

pegawai. Rendahnya kinerja pegawai bukan hanya kesalahan pegawai semata, perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah organisasi sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh pegawainya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi lain pegawai memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja yang baik sulit untuk dapat diwujudkan.

Suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan atau sebaliknya gagal dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang berada dan bekerja di dalam organisasi tersebut. Sekalipun organisasi mempunyai unsur-unsur seperti uang, materi, mesin, metode, waktu dan kekayaan lainnya tidak akan dapat bermanfaat jika manusia tidak dapat memanfaatkan dan memberdayakan unsur-unsur tersebut. Sebaliknya kalau manusia dapat memanfaatkan dan memberdayakan dengan baik unsur-unsur tersebut, maka akan sangat membantu organisasi didalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Menyadari akan peranan dan kedudukan manusia yang sangat penting dan strategis didalam menentukan keberhasilan organisasi, maka tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena apabila tingkat semangat kerja pegawai rendah, maka kegiatan-kegiatan yang berupa administratif maupun manajemen di dalam

organisasi akan berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu semangat kerja pegawai sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada setiap organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja pegawai.

Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Disamping itu, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja.

Menurut Ahyari (1997) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Menurutnya pula bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para pegawai akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Husnan (2002), Fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja sangat menunjang kegiatan/proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi, fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Salah satu organisasi yang mempunyai tujuan sangat penting adalah Dinas Pendidikan Kota Medan, yaitu mendukung pembangunan pendidikan di Kota Medan. Dinas Pendidikan Kota Medan mempunyai motto yaitu *Pendidikan Untuk Semua, Semua Mendidik* yang mempunyai arti Pendidikan untuk semua yaitu semua warga Kota Medan mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pendidikan dan semua mendidik yaitu semua warga kota medan berperan mendidik sesuai dengan kapasitasnya.

Sedangkan visi Dinas Pendidikan Kota Medan yaitu : Terwujudnya pelayanan akses pendidikan yang merata dan berkualitas disemua jalur dan jenjang pendidikan menuju terwujudnya Medan Metropolitan yang berdaya saing, nyaman dan sejahtera. Sedangkan misinya adalah :

- a. Mempertahankan tuntas wajib belajar pendidikan dasar universal dan menyiapkan rintisan wajib belajar dua belas tahun.
- b. Meningkatkan kualitas sarana prasarana pendidikan, berbasis teknologi dan sekolah yang berbasis lingkungan.
- c. Peningkatan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara merata.
- d. Mewujudkan sekolah, pkbm dan kursus sebagai basis peningkatan mutu.
- e. Mewujudkan pelayanan dan manajemen pendidikan yang lebih berkualitas.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa pada Dinas Pendidikan Kota Medan dalam beberapa tahun terakhir sudah mengalami pergantian pimpinan atau Kepala Dinas sebanyak 5 kali, hal tersebut mengakibatkan sistem kepemimpinan yang diselenggarakan berbeda-beda dan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seorang Pimpinan membutuhkan orang lain, yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, di samping memerlukan sarana dan prasarana lainnya.

Dalam hal lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Medan, salah satu hal yang menjadi masalah adalah gedung serta sarana prasarana lainnya

masih tidak nyaman bagi pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Terlihat bahwa bangunan yang sudah berjamur, atap ruangan kantor juga ada yang terkena rembesan air hujan. Sehingga para pegawai masih belum merasa nyaman untuk bekerja.

Berdasarkan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Medan yang diuraikan sebelumnya dan mengingat pentingnya visi dan misi serta tujuan Dinas Pendidikan untuk direalisasikan, maka di dalam tesis ini, penulis ingin melakukan penelitian mengenai : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang dibahas dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan?
3. Apakah kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah dan perumusan masalah yang dijelaskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
3. Mengetahui apakah kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun kegunaan teoretis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan dapat memperluas khasanah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Penulis



Menambah wawasan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

b. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian selanjutnya.

