

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para pegawai, yakni semangat kerja pegawai, di mana motif itu sendiri menyangkut kebutuhan pegawai.

Kinerja yang baik membutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi pada pegawai, dengan adanya semangat yang tinggi pada pegawai tentunya akan mampu mewujudkan produktivitas dan efisiensi kerja, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat lebih segera terlaksana. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi biasanya akan selalu setia dan bersedia dengan gembira bekerja

sama dan taat kepada kewajiban. Sebagaimana dikemukakan Moekijat (2000) bahwa pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan pada kewajiban.

Pegawai yang bersemangat kerja tinggi cenderung akan mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti sesuai dengan prosedur yang ada. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi akan mengurangi angka absensi, meningkatkan produktivitas dan mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat, demikian sebaliknya, pegawai dengan semangat kerja yang rendah akan meningkatkan angka absensi, menurunkan produktivitas dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu

Lebih lanjut Anoraga (2001) mengemukakan pendapatnya bahwa apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Sehingga dikatakan jika semangat kerja pegawai tinggi maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih cepat dan lebih baik dan tujuan organisasi dapat terwujud. Hal ini dapat dikatakan sebagai proses kerja atau kinerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di kantor Kecamatan Medan Tembung terlihat semangat kerja pegawai yang rendah. Hal ini dilihat dari banyaknya pegawai yang datang ke kantor hanya duduk-duduk saja dan tidak berada diruangan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat,

bahkan ada beberapa pegawai yang terlihat sedang duduk bersantai di halaman depan kantor dan warung kantin.

Selain itu peneliti juga mengadakan wawancara dengan salah satu yang masyarakat yang mengurus akta kelahiran mengenai hal tersebut :

*“Saya datang dari jam 8 tadi mbak, berharap bisa duluan biar cepat nyampek kantor, tapi sampek sekarang belum juga jumpa. Saya mau ngurus Akta Kelahiran buat anak saya yang baru lahir, biar masuk daftar gaji. Padahal setau saya pelayanan di kantor Camat ini mulai pukul 8.30. sekarang uda pukul 10”.*  
( Rabu, 4 Februari 2015)

Setelah mengadakan wawancara peneliti menanyakan kepada salah satu staff mengenai keberadaan beberapa pegawai yang tidak berada diruangan :

*“Pegawai di kantor ini uda pada datang dari pagi, karena tiap pagi kami apel, tapi memang sedang tidak berada di ruangan, mungkin sedang ada keperluan yang mendadak sehingga belum melaksanakan pekerjaan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Bentar lagi juga datang”.* ( Rabu, 4 Februari 2015)

Berdasarkan pengamatan dan wawancara tersebut diatas dapat dilihat bahwa tingkat semangat kerja pegawai kantor Kecamatan Medan Tembung masih tergolong rendah. Semangat kerja bawahan atau pegawai dapat dibangkitkan atau ditimbulkan dengan perilaku seorang pemimpin. Karena di dalam diri seorang pemimpin terdapat perilaku yang mampu membuat senang dan mampu membangkitkan semangat kerja. Proses keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tergantung pada pimpinannya dan berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh pemimpin, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin mempunyai peran yang sangat strategis bagi kelangsungan suatu organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut Thoha (2003) mengungkapkan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan

dengan demikian apakah kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar, para pegawai melaksanakan tugas dengan baik, penuh kesanggupan sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan atau justru malah sebaliknya, semua ini tergantung bagaimana cara pemimpin dalam mengarahkan bawahan.

Selain itu Menurut Anoraga (1992) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak akan menimbulkan rasa takut pada pegawai, akan tetapi menimbulkan rasa hormat dan menghargai. Seorang pimpinan yang baik harus mampu membentuk kedekatan dengan pegawainya, membina komunikasi interpersonal yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemimpin juga harus sering berhubungan langsung dengan para pegawai, memberikan motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan agar bekerja lebih semangat.

Terkait dengan pembahasan mengenai kepemimpinan, maka dapat dijelaskan di sini bahwa kepemimpinan merupakan unsur penting dalam kehidupan suatu organisasi. Pemimpin memegang peranan yang besar dalam menjalankan dan mengendalikan kehidupan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Riono dan Zulaifah (2001) bahwa pengaruh seorang pemimpin demikian besarnya terhadap berbagai aspek kehidupan individu termasuk dalam kehidupan organisasi.

Selanjutnya, dijelaskan oleh Anoraga dan Widiyanti (1990) bahwa kepemimpinan merupakan suatu faktor penentu sukses atau gagalnya suatu usaha dalam organisasi, dengan demikian maka kualitas pemimpin harus benar-benar

diperhatikan. Sebab pemimpin yang berhasil mengelola organisasi, dapat mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan serta perilaku yang benar yang harus dikerjakan bersama-sama.

Kemudian dinyatakan oleh Anoraga dan Widiyanti (1990) bahwa sikap dan perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin yang akan membawa pengaruh kepada kinerja para karyawan. Kemampuan kepemimpinan yang harus dikembangkan oleh semua pemimpin dengan sepenuh hati adalah kemampuan untuk memimpin organisasi secara efektif dengan membangkitkan semangat kerja pegawai, yang telah termotivasi untuk menghasilkan kinerja maksimal. Untuk itu, pemimpin perlu meningkatkan semangat dari setiap individu agar bisa mencapai keunggulan dalam semua aspek kehidupan organisasi secara total. Semangat kerja yang tinggi hanya akan muncul ketika semua orang memiliki pengetahuan dan arah tujuan yang jelas dan sederhana. Merupakan tugas terpenting dari pemimpin untuk menjadi pembimbing dan penunjuk arah bagi perjalanan para pegawai dalam mencapai hasil kerja terbaik. Tanpa campur tangan pemimpin, maka dapat dipastikan para karyawan hanya akan sibuk dengan pola kebiasaan atau rutinitas kerja, yang bila dibiarkan terus hanya akan menghasilkan kebosanan dan penurunan gairah kerja secara drastis.

Pemimpin harus memiliki kesadaran tentang pentingnya seorang pemimpin ditengah-tengah pegawainya sebagai penunjuk arah dan sekaligus sebagai motivator dalam upaya menjaga keutuhan gairah kerja untuk mencapai semua misi dan visi organisasi.

Melalui uraian di atas, maka jelas bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja di antaranya ialah bersumber dari kepemimpinan seorang atasan. kepemimpinan atasan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja individu.

Mengenai kepemimpinan Camat Medan Tembung peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai kantor Camat Medan Tembung :

*“Soal pengarahan dan pemberian tugas terhadap pekerjaan pegawai, bapak jarang memberikan tugas langsung karena memang kan disini uda tau masing-masing tugasnya, jika ada pekerjaan yang mau dikerjakan atau tambahan, kebanyakan tau dari sekretaris, dan soal pengawasan terhadap pekerjaan pegawai, bapak jarang nanya-nanya apalagi memberikan Motivasi/arahan langsung ke orang secara pribadi, paling kalo bapak jadi instruktur upacara.”  
( Rabu, 4 Februari 2015)*

Selain itu, berdasarkan pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Medan Tembung, peneliti berasumsi camat kurang menjalankannya sebagai seorang pemimpin. Hal ini terlihat dari sikap Camat yang lebih banyak menghabiskan waktu di ruangnya dan tidak melakukan perannya sebagai seorang pemimpin seperti memberikan pengarahan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan atau ada pekerjaan yang tidak dimengerti oleh pegawai. Oleh sebab itu hubungan camat dengan para pegawainya menjadi kurang harmonis sehingga camat belum mampu membangun semangat para pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Hal tersebut dapat terlihat dari semangat kerja para pegawai yang masih sangat kurang yaitu pada saat jam kerja, masih banyak pegawai yang melakukan aktivitas lain di luar kegiatan organisasi, tidak menyelesaikan pekerjaan dan tidak memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Hubungan antara Kepemimpinan dengan Semangat Kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Medan Tembung.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Fenomena yang ditemukan di lapangan terlihat semangat kerja pegawai rendah dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan kurang harmonis. Hal ini disebabkan pimpinan kurang menjalankan perannya sebagai pimpinan yang baik dan kurang respect terhadap apresiasi maupun kinerja pegawainya, sebagai akibatnya pelayanan kepada masyarakat menjadi lambat dan terabaikan dan semangat kerja pegawainya menjadi lesu dan kurang bergairah.

### **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Medan Tembung, peneliti membatasi masalahnya yaitu tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku yang ditampilkan pemimpin dalam mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugasnya yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut. Sedangkan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan

tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada pegawai kantor Kecamatan Medan Tembung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada pegawai kantor Kecamatan Medan Tembung .

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat teoritis**

Penulis mengharapkan kiranya hasil penelitian ini akan mampu menambah informasi bagi jurusan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi



yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan dengan semangat kerja pada pegawai

## **2. Manfaat praktis**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat sebagai informasi pada Camat Medan Tembung terkait dengan sikap kepemimpinan yang ditampilkannya agar pegawai kantor kecamatan Medan Tembung mampu memacu semangat kerja mereka untuk mencapai visi misi kantor mereka.

