

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Dalam mewujudkan semangat kerja, pengelolaan atas tenaga kerja menjadi bagian yang strategis dan menentukan bagi organisasi. Artinya pada satu sisi karyawan harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, dilain pihak kegiatan perusahaan juga harus dapat memperhatikan kepentingan karyawan dan kebutuhan yang diinginkan karyawan atau organisasi dengan karyawan sudah merupakan komunitas yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang.

Siantuli (2011:1) menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pemerintahan, perusahaan,

ataupun usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya semangat kerja.

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkat kegairahan kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Syafi'ie (2003:27-30) menyatakan didalam pemerintahan seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahannya, begitu juga antara bawahan dibagi tugas secara adil dan merata, kemudian pemilihan tugas tersebut

dilakukan secara terbuka, antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekalipun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama.

Menurut Kartono (dalam Hidayatullah 2010), terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan paternalistik, kharismatik, transaksional, *laissez faire*, transformasional dan demokratis.

Perusahaan menginginkan setiap karyawannya bekerja dengan semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga kewajibannya sebagai karyawan melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan hasil yang terbaik. As'ad, (2000: 65) mendefenisikan lingkungan kerja adalah yang berkaitan dengan masalah kondisi fisik kerja yang meliputi : tata letak, jenis pekerjaan, waktu kerja, waktu istirahat serta kondisi non-fisik yang meliputi hubungan atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan. Hal ini merupakan masalah yang penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan dan dapat pula mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam penelitian awal, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Romy di bagian Humas (kemasyarakatan) pegawai Bank Sumut Pusat menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di bank sumut pusat tersebut menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, karena memiliki kepemimpinan yang aktif, dinamis

dan terarah. Demikian pula dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada kantor tersebut dimana kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Bagi suatu organisasi, seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah pemegang kendali organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi.

Didalam kepemimpinan perlu adanya mengetahui lingkungan kerja antara pemimpin dan juga karyawannya. Seorang pemimpin yang baik, cerdas, trampil, kerja dapat tercapai dengan maksimal. disiplin dan tekun tentu dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya dan meningkatkan hasil. Siagian (dalam Hidayatullah 2010), menyatakan dalam menciptakan pemerintahan yang baik, salah satu unsur yang penting adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan juga sesama pegawai karena pemimpin memegang peranan yang penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan

anggota guna mencapai tujuan lembaga atau organisasi secara berhasil dan berdaya guna sehingga bisa menciptakan supatu pemerintahan yang baik seperti yang diharapkan, yang menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas untuk memimpin organisasi tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan Bank Sumut Pusat, Bank sumut adalah salah satu yang dipercaya masyarakat dikota medan. Terdapat beberapa fenomena hal positif yang saya lihat di bank sumut pusat dilingkungan sangat bersih, nyaman dan karyawannya disiplin. Sedangkan fenomena permasalahan negatif yang berhubungan dengan penurunan terhadap semangat kerja karyawan yaitu :

1. Ada rasa kejenuhan dalam bekerja
2. Rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan.
3. Rendahnya inisiatif dalam bekerja.

Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah semangat kerja bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah yang ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan dan Semangat Kerja karyawan pada Bank Sumut.

Karena dengan lingkungan kerja yang memenuhi syarat dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan agar dapat bekerja dengn baik dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan. Untuk itulah

dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut Pusat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu upaya untuk mengetahui secara tersirat yang dicari jawabannya. Hal ini penting karena menjadi penentu bagi langkah selanjutnya, disamping itu untuk mencapai tujuan peneliti, kegiatan peneliti juga digunakan untuk mengetahui kebenaran atau ketidakbenaran suatu obyek tertentu. Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini akan melihat dibatasi kepada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja di Bank Sumut Pusat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik pada Bank Sumut Pusat.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai Literature Kepustakaan dibidang Penelitian mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada Bank Sumut Pusat.

3. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada Bank Sumut agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik yang efektif sehingga mampu mewujudkan semangat kerja pegawai yang positif yang dapat mencapai tujuan perusahaan.

4. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.