

# B A B I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi, untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor yang ada. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, mau bekerjasama dalam tim dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai sasarannya.

Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerjasama serta berkomunikasi secara aktif. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan Gaya kepemimpinan dan Pemberian insentif yang mendukung untuk dapat memberikan semangat kerja yang tinggi kepada karyawannya. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pemberian upah yang layak sehingga pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif. Hal ini karena tersedia

fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Namun tidak semua perusahaan mampu memberikan upah yang layak, kebijaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan.

Pemberian kesejahteraan harus dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, buruh dan pemerintah. Ketiganya harus bekerja sama, saling menguntungkan, dan beritikad baik. Menurut Soepriyono (1999: 368), Pemberian balas jasa kepada karyawan berupa uang (upah/insentif) dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai upaya dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan.

Selanjutnya perusahaan akan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan - tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya yaitu: sumber daya finansial, fisik, manusia serta kemampuan tehnologis dan sistem. Efektifitas manajer dalam melakukan pengelolaan terhadap berbagai tipe sumber daya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Manajer melaksanakan fungsi - fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (Flippo, 1999: 2).

Menurut Halsay (2003) Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan. Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah semangat kerja karyawan harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut dimasa yang akan datang.

Tanda-tanda seorang pegawai kehilangan semangat kerja menurut Nurmansyah (2011) adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan peralatan yang tinggi, adanya kegelisahan dalam organisasi, munculnya penuntutan hingga pemogokan dari karyawan. Tanda-tanda dari penurunan semangat kerja yang dikemukakan oleh Nurmansyah tersebut juga terjadi pada kantor kelurahan fatululi . Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi

sangatlah penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Kompetisi global inilah yang mengharuskan setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki keunggulan.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya Menurut Katz dan Kahn dalam Yukl 2010 Gaya kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada diatas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan orgsanisasi rutin. Karena pegawai yang semangatnya cenderung rendah akan memberikan dampak yang tidak baik dan menurunkan semangat kerja pegawai dalam organisasi, sehingga tujuan dari organisasi tidak tercapai.

Selain Gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah pemberian insentif. Pemberian insentif yang baik akan menunjang pegawai menjadi senang dengan tempat kerjanya, maka akan menimbulkan semangat yang lebih baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Pemberian insentif suatu kantor dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan fungsinya. Dan ini tampaknya juga dirasakan oleh beberapa pegawai. Pemberian insentif sangat bagus untuk memberikan semangat bagi pengawai yang bekerja pada kantor tersebut. Untuk mengefektifkan suatu organisasi maka dibutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Dimana insentif adalah

penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009). Nasution (2005) menjelaskan bahwa uang insentif adalah di luar uang/upah yang diterima karyawan. Harapan dari adanya semangat kerja adalah munculnya kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, 2003). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Waridin, 2005). Sebagai layaknya suatu organisasi, kantor PT. Pembangunan Sehat Sejahtera juga mempunyai misi sosial yaitu memberikan pelayanan masyarakat yang bermutu bagi masyarakat. Fenomena yang penulis lihat terjadi adalah pada masalah absensi pegawai, seperti yang terlihat pada tabel 1.1.:

**TABEL 1.1.**

**Rekapitulasi Absen Karyawan Pada PT Pembangunan Sehat Sejahtera**

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>JUMLAH HARI KERJA KARYAWAN</b>	<b>KEHADIRAN</b>	<b>KEMANGKIRAN</b>
<b>2015</b>	<b>25</b>	<b>235</b>	<b>225</b>	<b>10</b>
<b>2016</b>	<b>25</b>	<b>235</b>	<b>220</b>	<b>15</b>
<b>2017</b>	<b>25</b>	<b>235</b>	<b>215</b>	<b>20</b>

Sumber data :Bagian SDM PT Pembangunan Sehat Sejahtera

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah 25 karyawan pada PT Pembangunan Sehat Sejahtera kehadiran karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015 kehadiran karyawan sebesar 225, ditahun 2016 kehadiran karyawan sebesar 220 sampai pada tahun 2017 meningkat hingga 215 tingkat kehadirannya. Sedangkan tingkat kemangkirannya mengalami peningkatan dapat dilihat ditahun 2015 sebesar 10, ditahun 2016 sebesar 15 hingga ditahun 2017 meningkat sebesar 20. Pada dasarnya kehadiran merupakan tolak ukur dalam meninjau semangat kerja pegawai dalam sebuah kantor. Apabila kehadirannya menurun maka semangat kerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan uraian diatas guna mendukung penelitian yang akan dilakukan peneliti maka peneliti mengemukakan dua hasil penelitian terdahulu. Adapun penelitian yang dilakukan Oleh Totok Abdul Rohman (2012) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Wisman Perkasa Pandaan Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Wisman Perkasa Pandaan Pasuruan.

Penelitian kedua di kemukan oleh Sanurya Atmaja (2014) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan pemberian insentif memberikan

pengaruh terhadap semangat kerja karyawan departemen marketing pada PT Federal Internasional Finance Pekanbaru

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT PEMBANGUNAN SEHAT SEJAHTERA**

### **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT Pembangunan Sehat Sejahtera**

### **1.3. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Pembangunan Sehat Sejahtera?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Pembanguna Sehat Sejahtera ?

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai PT Pembanguna Sehat Sejahtera.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai PT Pembanguna Sehat Sejahtera

### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Akademik

Sebagai hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dan juga sebagai masukan bagi pemimpin dalam menciptakan gaya kepemimpinan yang baik dalam pemberian insentif yang baik dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.