

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia adalah aset utama pada suatu perusahaan yang memiliki suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Tohardi (2002 : 12).

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias didalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik.

Sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik (Siagian, 2000 : 55).

Menurut Moekijat (2004), Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam

suatu bagian tertentu. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Dengan demikian, Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelolabawahannya, karenaseorangpemimpinakan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perilaku pimpinan dalam melakukan penilaian merupakan hal yang penting dalam upaya memperbaiki kualitas dari penilaian kinerja karyawan (Haris dalam Darma, 2001). Perilaku seorang pemimpin akan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini sangat dibutuhkan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan dan kenyamanan, kualitas kerja serta tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang sensitif terhadap kebutuhn-kebutuhan dari masing-masing bawahannya. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan dan teknik-teknik kepemimpinan yang efektif maka berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dikembangkan oleh organisasi (Adair, 2008: 32).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Kepemimpinan dalam organisasi adalah suatu pendekatan manajemen yang sama setiap pemimpin membantu untuk menetapkan tujuan strategis bagi organisasi dan satu sisi, para pemimpin juga memberikan motivasi secara individu di dalam kelompok agar semua orang di dalam organisasi berhasil melaksanakan tugas dan tujuan yang diharapkan.

Sylvia Hotel Premier Kupang merupakan salah satu Hotel bintang Tiga yang berlokasi di Jalan Soeharto Nomor 49-51 Naikoten 1, Kecamatan Kota Raja, Kota Kupang Nusa Tenggara Timur. Hotel Sylvia Premier Kupang memiliki fungsi yaitu sebagai sarana akomodasi dengan memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada tamu. Dalam melaksanakan fungsinya, Hotel Sylvia Premier Kupang membutuhkan pegawai dengan semangat kerja yang baik. Pegawai pada Hotel Sylvia Premier Kupang harus mampu memahami dan menjalankan fungsi dan system pada yang berlaku pada Sylvia Hotel Premier Kupang, agar dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka mampu bekerja dengan maksimal dan mampu bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Hotel Sylvia Premier Kupang juga membutuhkan seorang pemimpin yang baik agar mampu mengendalikan dan mengawasi semua system dan fungsi yang ada. Seorang pemimpin yang harus mampu mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, menjalankan serta mengawasi setiap pekerjaan. Berikut data absensi pegawai pada Hotel Sylvia Premier Kupang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai pada Hotel Sylvia Premier Kupang
Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Nyata	Persentasi Kehadiran (%)
				S	I	A			
Januari	80	27	2160	11	6	12	29	2131	98,7
Februari	80	29	2320	10	7	12	29	2291	98,8
Maret	80	31	2480	16	5	9	30	2450	98,8
April	80	30	2400	15	8	11	34	2366	98,6
Mei	80	31	2480	20	3	17	40	2440	98,4
Juni	80	30	2400	21	1	9	31	2369	98,7
Juli	80	31	2480	18	3	9	30	2450	98,8
Agustus	80	30	2400	13	7	5	25	2375	99,0
September	80	31	2480	14	0	6	20	2460	99,2
Oktober	80	30	2400	19	13	6	38	2362	98,4
November	80	26	2080	20	5	10	35	2045	98,3
Desember	80	27	2160	25	15	6	46	2114	97,9

Sumber : Pada Silvia Hotel Premier Kupang

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa data absen pegawai Hotel Sylvia Premier Kupang Bulan Januari – Desember 2020 yang paling banyak dengan alasan ketidakhadiran yaitu pada bulan desember sebanyak 46 atau 97% orang. Sedangkan yang paling sedikit dengan alasan ketidakhadiran yaitu pada bulan september yang dibagi dari sakit sebanyak 20 atau sebesar 99,2% orang. Hal ini berarti semangat kerja pegawai sangat kurang baik. Oleh karena itu perlu ada perhatian dari pihak pimpinan Hotel Sylvia Premier Kupang mengenai data absensi pegawai agar semangat kerja dapat meningkat.

Hasil penelitian terdahulu oleh Lydia Amelia Pradita(2018) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Telekominukasi Indosnesia Tbk,Kantor Divisi Regional 1 Sumatera . Hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi indonesia Tbk, Kantor Devisi Sumatera.

Penelitian terdahulu oleh Marjani (2017) dengan judul “Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada kantor Gapensi kendari .Hasil penelitian menunjukkan perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Gapensi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh Beban Kerja Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Hotel Sylvia Premier Kupang”

1.2 RUMUSAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan penelitian adalah “Pengaruh Beban Kerja Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Hotel Sylvia Premier Kupang”

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Persoalan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Hotel Sylvia Premier Kupang?
- b. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Hotel Sylvia Premier Kupang?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Hotel Sylvia Premier Kupang.

- b. Untuk menganalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada Hotel Sylvia Premier Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan, manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya Beban kerja dan perilaku pemimpin terhadap semangat kerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan Hotel Sylvia Premier Kupang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan perilaku pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada Hotel Sylvia Premier Kupang.