

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebuah elemen yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sehingga setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, sangat penting dalam melaksanakan kegiatan kerja dalam sebuah organisasi. Dengan hal tersebut, perusahaan sebagai unit organisasi yang mengetahui kebutuhannya sehingga mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan yang untuk dicapainya.

Untuk mencapainya sebuah tujuan yang ditetapkan sebuah organisasi, maka dibutuhkan strategi yang ampuh dalam mencapai sebuah tujuan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan yaitu memberikan semangat kerja kepada pegawai. Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan menjalankan tugasnya di perusahaan dengan penuh semangat (Widiantari, dkk 2015:4). Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan ataupun organisasi mencari pegawai yang dibutuhkan dalam menjalankan serangkaian kegiatan di dalamnya. Karena pegawai merupakan unsur yang paling penting dalam perusahaan maupun organisasi,

sehingga keberadaan pegawai harus diperhatikan agar karyawan bekerja dengan maksimal hingga mampu memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi tidak terlepas dari kerjasama antara pemimpin dan pegawai, maka dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi diperlukan komunikasi dalam gaya kepemimpinan yang baik antara keduanya. Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Hidayat 2017 : 101). Oleh karena itu, pimpinan perusahaan atau organisasi harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk memberikan pengaruh pada semangat kerja dan rasa nyaman kepada pegawai supaya dapat bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi suasana kerja pegawai, jika pegawai merasa nyaman maka pegawai akan merasa betah di tempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya karena merasa akrab dengan pimpinan maupun dengan pegawai lainnya sehingga menimbulkan semangat kerja serta waktu kerja yang efektif.

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memotivasi kerja para pegawainya dalam mengembani beban kerja yang didapat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan pegawai supaya dapat meningkatkan kerjanya guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang sudah ditentukan dan beban kerjanya akan

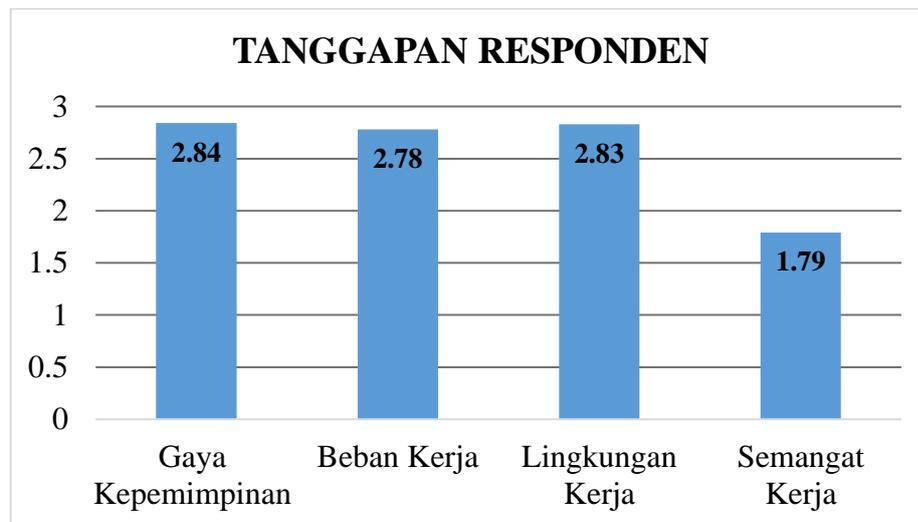
merasa ringan. Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meshkati dalam Tarwaka 2015 : 104).

Selain pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja yang dapat mempengaruhi semangat karyawan ada pula faktor dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar yang mempengaruhi semangat kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Supandi 2015:15). Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, maka diperlukan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Pada masa pandemi yang diberlakukan pembatasan kapasitas kantor membuat perusahaan ataupun organisasi mengatur jadwal karyawan untuk bergantian bekerja di kantor dan di rumah. Oleh sebab itu, semangat kerja dibutuhkan untuk setiap karyawan yang mana memisahkan teman kerja yang biasanya bertemu setiap hari atau *full team* sekarang hanya beberapa kali saja bertemu. Sehingga pengaruh dari gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan terhadap semangat kerja yang dilakukan di kantor maupun di rumah.

Fenomena saat bulan puasa dan menjelang libur panjang, semangat karyawan umumnya mulai menurun, bayangan akan hari raya untuk liburan dan berkumpul mulai menghantui pikiran. Akibat dari menurunnya semangat kerja akan berdampak pada semangat yang diinginkan perusahaan akan terganggu dalam pencapaian target. Selain itu, permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah gaya kepemimpinan karena pemimpin kurang memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih baik. Selanjutnya, beban kerja dengan

tuntutan kerja yang tinggi tidak sebanding dengan waktu yang diberikan sehingga membuat karyawan menjadi lelah dan tidak bersemangat untuk melanjutkan pekerjaannya dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak terselesaikan ataupun terlambat. Kemudian, lingkungan kerja yang kondusif dan memadai dari segi fasilitas akan mempengaruhi semangatnya dalam mempermudah pekerjaan karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi jika lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keinginan akan berdampak bagus kepada perusahaannya.

Penulis melakukan penelitian pada PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung. Perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan dan pengelolaan kawasan industri di Indonesia yang menyediakan tanah kavling industri, bangunan pabrik siap pakai, pergudangan, perkantoran dan UKM. Setelah dilakukan penelitian melalui wawancara dengan *Human Capital Management* PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung mengatakan bahwa semangat kerja pegawai selalu menjadi perhatian guna meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders* dan masyarakat dan juga dalam melaksanakan tugasnya. Penulis juga menyebarkan kuesioner pra survey kepada 20% responden yang akan dijadikan sampel di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung. Hasil kuesioner pra survey yang diperoleh dari 20% populasi karyawan tetap dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber diolah oleh Penulis 2021

Gambar 1.1
Hasil Pra Kuesioner Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja,
Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan grafik di atas, penulis melakukan penelitian awal dengan cara melakukan wawancara kepada pihak *Human Capital Management* dan menyebarkan kuesioner kepada 25 karyawan. Berdasarkan gambar 1.1 nilai interval gaya kepemimpinan rata-rata sebesar 2,84 yang masuk dalam kategori interval baik, berarti pemimpin di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Kemudian beban kerja karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung dengan rata-rata 2,78 yang masuk dalam kategori interval baik, dapat diartikan bahwa beban kerja karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung mempunyai beban yang baik. Sedangkan untuk lingkungan kerja di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung memiliki rata-rata sebesar 2,83 yang masuk dalam kategori baik dan dapat diartikan bahwa PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung memiliki lingkungan kerja yang

baik. Dan untuk semangat kerja memiliki rata-rata 1,79 yang masuk dalam kategori rendah yang artinya karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung masih terdapat masalah mengenai semangat kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung mengenai gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja sudah dikategorikan baik, namun semangat kerja karyawan masih rendah. Maka dari itu terdapat gap atau masalah sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, untuk memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang masalah yang akan penulis teliti, maka penulis menyusun identifikasi masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung sudah baik namun Semangat Kerjanya masih rendah.
2. Beban Kerja karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung tinggi namun Semangat Kerjanya rendah.
3. Lingkungan kerja yang diterapkan pada PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung sudah baik namun Semangat Kerjanya masih rendah.

1.2.2 Pembatasan

Berdasarkan masalah di atas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan dan aktivitas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Gaya Kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan direktif, partisipan dan delegatif. Beban Kerja yang meliputi beban waktu, mental dan tekanan psikologis. Lingkungan Kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dan Semangat Kerja karyawan yang meliputi ketelitian, kedisiplinan, kerajinan, dan kegairahan karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai yang berkaitan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung” sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Jakarta Industrial Estate Pulogadung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi maupun instansi mengambil keputusan khususnya dalam berkaitan dengan gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

2. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi siapa saja yang tertarik untuk memperdalam penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Untuk itu penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah pada permasalahan sehari-hari di dalam institusi tersebut.

