

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, aparatur negara dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam pemberian layanan baik berupa barang maupun jasa. Undang-Undang No 32 Tahun 2004 mengandung spirit untuk terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini, menuntut adanya pemerintahan yang mampu menjalankan prinsip-prinsip *good governance* yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam konteks birokrasi, sumber daya manusia (SDM) akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju *good governance* (Siagian, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset penting, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM-nya dengan baik. Manajemen SDM yang optimal memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Organisasi termasuk dalam instansi pemerintahan dinilai harus memiliki SDM yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari semakin tingginya tuntutan publik atau masyarakat akan adanya pelayanan publik yang baik. Berhasil tidaknya instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik

yang sesuai dengan harapan akan diketahui dari kemampuan instansi pemerintahan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Gibson (2016) gaya kepemimpinan Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk/pola seorang pemimpin mempengaruhi aktifitas bawahan yang dipimpinnya. Pola tersebut selalu terlihat pada aktifitas seorang pemimpin. Gibson (2016), menyatakan bahwa bawahan atau anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasinya sebagian besar bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang pegawai. Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang, maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (2010) menyatakan bahwa, semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Lalu Menurut Nitisemito (2016) menyatakan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan.

Sedangkan menurut Moekijat (2015) menyatakan bahwa, semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Kantor Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang merupakan unsur pelaksana otonomi kecamatan di administrasi pemerintah kabupaten. Kecamatan

Candipuro Kabupaten Lumajang ini mempunyai tugas pokok dan fungsi meliputi pengantar administrasi kependudukan, mobilitas penduduk, dan pencatatan sipil. dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lumajang sebagai pengantar pelaksana pelayanan kependudukan, harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Melihat kedudukan, tugas, dan fungsi Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang bahwa kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang, cukup baik kinerjanya atau masih stabil. Maksimalnya kinerja pegawai pada Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang tidak dapat dipisahkan dari optimalnya peran dari pimpinan. Dari survey awal, penulis menemukan bahwa Kepala Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang lebih menerapkan kepemimpinan aspiratif. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang, Kepala kecamatan mencerminkan perilaku pimpinan yang memberikan pengarahan, dan juga mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya. Faktor gaya kepemimpinan karismatis dan motivasi pegawai juga masih menjadi sorotan, dimana masih ada pegawai yang tanggap melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja di Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang dinilai kondusif. Berikut ini adalah daftar gaya kepemimpinan karismatis pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1: Jumlah Pegawai Berdasarkan Gaya kepemimpinan karismatis Pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang 2021

No	Status	Gaya Kepemimpinan Karismatis						
		SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3
1	Pegawai Negri Sipil	-	-	15	-	4	3	-
2	Pegawai Honorer	1	-	12	1	-	-	-

Sumber: Data Kepegawaian Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pegawai yang berstatus PNS Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang yang berijazah S2 sebanyak 3 orang, S1 4 orang, dan SMA sebanyak 15 orang, dari pegawai honorer Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang 1 orang berijazah SD, 12 orang berijazah SMA, dan 1 orang berijazah D3. Berdasarkan data diatas mengenai gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan karismatis, dan gaya kepemimpinan demokratis Kepala Kecamatan Candipuro mempengaruhi semangat kerja pegawai Kecamatan Candipuro. Mengingat pentingnya pendidikan terhadap baik buruknya kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan karismatis, dan gaya kepemimpinan demokratis Kepala Kecamatan Candipuro yang begitu akrab dengan bawahan atau pegawai Kecamatan Candipuro juga menjadi faktor penentu semangat kerja pegawai. Pegawai Kecamatan Candipuro jadi lebih termotivasi dalam bekerja dan melaksanakan tugas tugasnya sehingga gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan karismatis, dan gaya kepemimpinan demokratis berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk

meneliti dan membuat laporan dan tugas akhir dengan mengkaji tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang”** karena penulis merasa bahwa masalah ini menarik dan layak untuk ditelaah lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah kita ketahui bahwa data dan fenomena diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk menganalisis dan mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang.
- 2 Untuk menganalisis dan mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas yang telah diuraikan, maka penulis mempunyai beberapa kegunaan dalam penelitian ini yang sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah pengetahuan pembaca tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih dalam mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah didapatkan di sekolah tinggi, sehingga dapat menguasai dan memahami ilmu manajemen sumber daya manusia dengan benar.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen serta dapat menjadi wahan pengembangan ide-ide ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Candipuro Kabupaten Lumajang.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widyagama Lumajang.

c. Bagi Instansi Kecamatan Candipuro Lumajang

Diharapkan agar dijadikan sumbangan pemikiran dan bahan evaluasi untuk merumuskan dan menetapkan strategi dalam mengembangkan perusahaan bagi peneliti lain.

