BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi pegawai memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Dan disamping itu dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Menurut Nitisemoto, (2010:160) semangat kerja dapat diartikan juga suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa

kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Namun, kenyataan yang terjadi masih terdapat beberapa pegawai yang belum menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Sehingga permasalahan yang dihadapi di lingkungan DPU Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya perlu mendapatkan perhatian yang serius agar fenomena yang ada dapat ditangani lebih dini.

Salah satu kendala yang menjadikan permasalahan di lingkungan DPU Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya tersebut adalah masalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge, (2008:90) gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Hasil penelitian dari (Ayu siti munawaroh, toni herlambang, hisyam zaini, 2017) bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Suparyadi (2014:417) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan yang di sebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan tertentu.

Pada dasarnya suatu perusahaan atau instansi tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil saja, tetapi harus mampu bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk terus belajar agar mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian dari (Awaluddin Fikri,

2017) bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Selain gaya kepimimpinan dan motivasi kerja terdapat juga budaya organisasi yang berperan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena budaya organisasi merupakan suatu cara kerja bermutu yang didasari oleh nilai yang penuh makna untuk memberikan motivasi serta inspirasi bagi bekerja dengan baik. Hasil penelitian dari (Erick Steven Sinaga, Christina N. Sihombing, Fenny BNL Tobing, 2016) bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Wirawan (2007:10), budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainnya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah salah satu tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan disiplin kerja dan semangat kerja yang membuat seorang pegawai bekerja dengan lebih baik. Budaya organisasi yang baik dapat ditunjukkan oleh pegawai di perusahaan atau organisasi sehingga budaya perusahaan yang baik dapat menjaga nama baik perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis akan melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan**

Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya)".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya.

3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya.
4. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan dapat menambah referensi atau wawasan yang berkaitan dengan teori mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi dan semangat kerja pada pegawai yang ada di perusahaan.
2. Manfaat Praktis

   Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

   a. Bagi Peneliti

      Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca, mahasiswa, maupun semua kalangan yang membutuhkan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya.

   b. Bagi Instansi DPU Bina Marga di Surabaya

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan mengenai Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Propinsi Jawa Timur di Surabaya.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai.