

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh upaya oraganisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya merupakan modal dasar dalam perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan dan penentu terwujud tujuan organisasi (Hasibuan, 2012: 10).

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:2) Sumber daya manusia perusahaan merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sumber daya sangat diperlukan pada perusahaan sebagai penunjang kelangsungan kegiatan perusahaan. pada setiap perusahaan, organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, yaitu harus berkembang dan mengikuti perubahan-perubahan

yang terjadi pada tujuan tersebut juga pasti ada sebuah masalah yang harus dihadapi oleh karyawan. Kepala sekolah memegang peran penting dalam memamanajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi sekolah, Tingkat keberhasilan para guru/tenaga dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam sekolah tersebut, yaitu dengan melihat gaya kemimpinan yang dijalankan. Seorang

kepala sekolah dalam memimpin guru/tenaga memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berubah-ubah sesuai dengan kuantitas dan kualitas karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Edison dkk 2017:91) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja untuk bekerja sama dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. menurut Rivai (2014:42) dalam (Apandi, 2018), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Tambunan (2015: 46) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakannya yang bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamannya. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan guru/tenaga pendidikan. Guru/tenaga merupakan faktor produksi

yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari sekolah.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai dan merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa kepada karyawan. Setiap karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Penyebab turunnya semangat kerja oleh karyawan dikarenakan kurangnya gaji dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju, kurangnya perasaan aman untuk bekerja serta kurangnya fasilitas kerja didalam perusahaan.

Dalam masalah kepemimpinan dan disiplin kerja akan berdampak pada semangat kerja guru, sama halnya pada sekolah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo pada sekolah bahwa dalam permasalahan disiplin kerja tersebut sangat mempengaruhi pekerjaan pada guru/staff sekolah pendidikan yang berada di sekolah SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo sangat menginginkan guru/ tenaga agar bekerja secara professional dan diharapkan agar guru maupaun staff sekolah mampu memberikan loyalitasnya terhadap Sekolah. Untuk itulah agar

kinerja karyawannya sesuai yang diharapkan, maka sekolah harus memperhatikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta semangat kerja para karyawan. Target yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut tidak tercapai terindikasi mungkin dikarenakannya banyaknya karyawan yang melakukan izin dan melakukan alpa berulang-ulang kali sehingga pekerjaan yang seharusnya harus selesai dalam hal ini terjadi keterlambatan, indikasi lain yaitu masih banyaknya karyawan yang terlambat untuk masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, tidak adanya kedisiplin pada karyawan itu sendiri jika pimpinan tidak ada disekolah dan masih adanya karyawan yang boros dalam penggunaan peralatan dan fasilitas sekolah yang telah disediakan.

Berdasarkan uraian diatas, melihat pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang harus dimiliki karyawan agar tercapai maksimal sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI SMP NEGERI 1 BUDURAN, SIDOARJO"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo?
3. Apakah gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada sekolah SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo
2. Untuk mengetahui adakah disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan atau pengetahuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukkan kepada pemimpin perusahaan terkait akan pentingnya kepemimpinan dalam suatu pekerjaan, disiplin kerja akan peraturan yang dibuat perusahaan untuk memberikan semangat karyawan pada setiap pekerjaan di SMP Negeri 1 Buduran, Sidoarjo

b. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terutama kesesuaian materi tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan serta bahan pertimbangan bagiperusahaan untuk mengambil keputusan, guna mengadakan perbaikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

c. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian

bagi peneliti-peneliti berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

d. Bagi Masyarakat

Dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang digunakan sebagai bahan perbandingan