

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi, menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins (2005). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekaliun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya .

Bohlander dan Snell (2010) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja, rotasi pekerjaan dan pelatihan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perlu mengadakan rotasi pekerjaan dan latihan pada karyawan karena itu juga merupakan suatu cara efektif untuk perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Munawir (2011) kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh guna mendorong dan menggiring orang lain (karyawan, anggota, bawahan) sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, terutama bagi terciptanya tujuan yang diinginkan. Sutrisno, (2009) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing,` memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Selain kepemimpinan kondisi lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan jadwal.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2008). Menurut Rivai (2006), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Instansi yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi untuk karyawannya untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja.

Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai salah satu ketegangan dan tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Menurut Rivai (2004), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Pekerjaan juga seringkali meliputi penggunaan waktu dan usaha diluar keinginan individu pekerja. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggung jawab, dengan sedikit harapan

untuk maju atau berpindah ke jenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Pada banyak kantor dan instansi, pekerjaan telah sangat dirasionalisasikan, dipecah-pecah kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton dan menjemukan, yang hanya sesuai dengan robot yang tidak apat berfikir, yang ada pada akhirnya menimbulkan stres ditempat kerja atau yang lazim disebut stres kerja. Karena faktor ini maka pengelola stres kerja harus benar-benar menjadi pertimbangan seorang manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang efektif untuk menekan stres kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Semangat kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik (Hasibuan, 2010). Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

SMA adalah kepanjangan dari sekolah menengah atas yang merupakan tingkat pendidikan formal di Indonesia yang setara dengan SMA di luar negeri. Jenjang pendidikan yang ditempuh setelah lulus dari sekolah menengah pertama (SMP) atau setaranya. SMA Muhammadiyah 2 Genteng adalah salah satu sekolah menengah atas yang berada di kota genteng banyuwangi yang beralamatkan di jalan Diponegoro No.60 untuk kampus 1, dan kampus 2 yang berada di jalan Jember km.2 setail yang merupakan salah satu sekolah menengah atas swasta yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah di genteng dengan tingkat peminat siswa yang cukup banyak dengan standart sekolah akreditasi A. SMA Muhammadiyah 2 Genteng telah berstatus SSN (Sekolah Standart Nasional), dimana dalam memperoleh standart tersebut pengajar dituntut harus memiliki kemampuan yang tinggi.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng  
bulan Januari-Desember tahun 2016

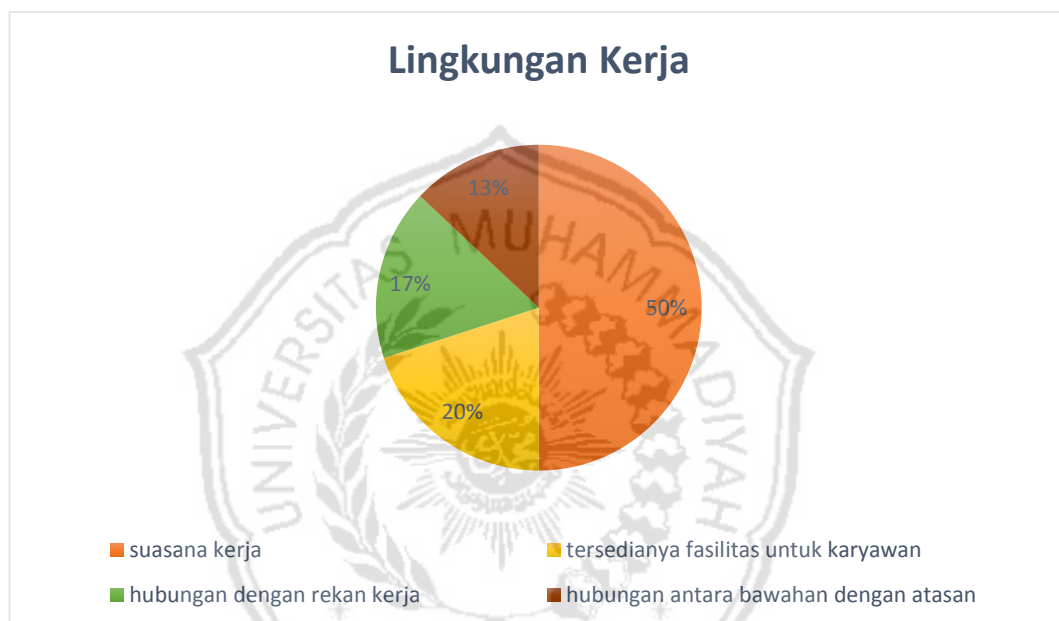
<b>Bulan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase %</b>
<b>Januari</b>	2	1	-	3	65	4,61 %
<b>February</b>	1	1	-	2	65	3,1 %
<b>Maret</b>	2	-	-	2	65	3,1 %
<b>April</b>	-	-	1	1	65	1,54 %
<b>Mei</b>	-	1	-	1	65	1,54 %
<b>Juni</b>	1	2	-	3	65	4,61 %
<b>Juli</b>	2	-	-	2	65	3,1 %
<b>Agustus</b>	-	1	-	1	65	1,54 %
<b>September</b>	2	2	-	4	65	6,15 %
<b>Oktober</b>	2	1	-	3	65	4,61 %
<b>November</b>	2	-	-	2	65	3,1 %
<b>Desember</b>	2	1	1	4	65	6,15 %

Sumber : SMA Muhammadiyah 2 Genteng

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng terjadi ketidakstabilan tingkat kehadiran pengajar yang dapat dipengaruhi oleh kurangnya semangat kerja pengajar, ketidakhadiran seorang guru akan berpengaruh pada produktivitas kerja sehingga sekolah tidak bisa mencapai visi dan misi secara optimal. Apabila tingkat ketidakhadiran guru meningkat maka hal tersebut dapat berdampak buruk pada anak didik masing-masing guru yang sudah diberi tanggung jawab, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik serta tidak dapat mencapai target mengajar yang sudah ditetapkan oleh pihak sekolah. Menurut Sedarmayanti (2011), semangat kerja karyawan tidak lebih dari pada sebelumnya, adapun untuk mengukur semangat kerja itu sendiri itupun cukup sulit namun dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya dan indikasi yang timbul pada sikap karyawan pada pekerjaannya.

Gambar diagram dibawah ini merupakan data hasil dari pra penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada beberapa guru SMA Muhammadiyah 2 Genteng. Dari kuesioner yang telah dibagikan memperoleh hasil sebagai berikut :

**Gambar 1.2 Lingkungan Kerja SMA Muhammadiyah 2 Genteng  
Tahun 2017**



Sumber data : SMA Muhammadiyah 2 Genteng

Dapat dilihat dari gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa SMA Muhammadiyah 2 Genteng memiliki tingkat lingkungan kerja yang cukup baik atau bisa dikatakan pengajar lebih bisa merasakan kenyamanan, kepuasan pada lingkungan kerja yang ada. Hal ini dapat dibuktikan dengan faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhinya dengan suasana kerja nilai presentase 50% nilai tersebut menunjukkan yang terbesar dari semua situasi. Tersedianya fasilitas untuk karyawan dengan nilai presentase 20% bisa dikatakan fasilitasnya kurang memadai. Hubungan antara atasan dengan bawah nilai persentasenya 13% bisa dikatakan hubungan antara atasan dan bawahan kurang dekat, dan untuk hubungan dengan rekan kerja nilai persentasenya sebesar 17% hubungan tersebut

lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan atasan dan bawahan. Menurut Sunyoto (2012), mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehubungan dengan uraian diatas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai pada karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

## **1.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat didefinisi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng ?
3. Apakah stres kerja secara parsial akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar SMA Muhammadiyah 2 Genteng.
2. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar SMA Muhammadiyah 2 Genteng.
3. Untuk menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pengajar SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi objek penelitian  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak pengajar SMA Muhammadiyah 2 Genteng untuk mengetahui semangat kerja pengajar, sehingga pihak lembaga dapat memperkuat strategi dalam rangka meningkatkan semangat kerja.
2. Bagi pihak akademis  
Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membutuhkan referensi, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan semangat kerja.
3. Bagi penulis  
Untuk memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti sekaligus mengembangkan pengetahuan dengan menerapkan teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dan untuk melengkapi tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan Progra Studi Manajemen (S1).