

B A B I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:2). Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau lembaga yang bersangkutan untuk mencapai misi dengan baik.

Perencanaan memberikan kriteria yang harus dipenuhi oleh para manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pengawasan digunakan dengan tujuan agar dapat mengawasi penyimpangan - penyimpangan dari rencana disebabkan oleh kejadian di luar penguasaan manajemen. Pengertian menurut Schuler dalam Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Menurut Soedarso (2015:104) Semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”

Fungsi kepemimpinan dan kegiatan pengembangan karir harus bisa memberikan bimbingan, arahan, evaluasi, dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai kinerja. Hal ini karena fungsi kepemimpinan bersifat sentral dan pengembangan karir menjadi instrumen penting bagi pimpinan dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Pimpinan harus mampu menjaga keselarasan antara tugas karyawan dengan tujuan perusahaan. Tanpa keselarasan tersebut maka tugas pegawai menjadi kurang tepat sasaran. Demikian pula tanpa pengembangan karir, menimbulkan suatu kondisi dimana karyawan bekerja dengan kurang efektif dan efisien. Selain itu dapat mengganggu keseluruhan kegiatan organisasi dalam pencapaian sasarannya.

Fungsi kepemimpinan dan program pengembangan karir adalah perwujudan dari tujuan. Dalam arti bahwa, hal itu diwujudkan dari perhatian pimpinan, baik terhadap kebutuhan moril maupun material dalam diri karyawan. Hal ini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan tertentu saja tetapi juga keseluruhan karyawan dalam kantor tersebut.

Kemampuan pimpinan sebagai pengendali perusahaan di tuntut agar selalu berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan bawahan. Untuk mencapai kondisi ini diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi karyawannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta. Dengan

persepsi semacam ini seseorang mendapatkan pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga maupun masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan tersendiri.

Sebagian orang menganggap karir (*career*) sebagai promosi di dalam organisasi. Kata “karir” dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Dari satu perspektif, karir merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Ini merupakan karir yang obyektif. Meskipun demikian, dari perspektif lainnya karir terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Ini merupakan karir yang subyektif. Kedua perspektif tersebut, obyektif dan subyektif, terfokus pada individu. Kedua perspektif tadi menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka, sehingga mereka dapat mengubah peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka. Perspektif tadi lebih lanjut mengasumsikan bahwa aktivitas sumber daya manusia haruslah mengenali tahap karir (*career stage*), dan membantu para karyawan dengan tugas-tugas pengembangan yang mereka hadapi di setiap tahap karir.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa staf kantor- kantor camat pada kota Sawahlunto adalah : 1) sebagian staf banyak yang tidak membuat program kerja 2) tidak adanya keseriusan staf dalam bekerja, 3) staf sering meninggalkan ruang kerja pada waktu jam kerja , 4) staf kantor camat sering tidak masuk karena keperluan lain, 5) kurangnya semangat kerja pada staf, 6) komunikasi yang kurang bagus antara atasan dan bawahan pada staf, 7) kurangnya

pelatihan manajemen perkantoran pada staf , 8) masih terlihat staf kantor camat yang bolos dalam bekerja, dan banyak hal lain yang penulis lihat hal- hal yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja pada staf kantor-kantor camat yang ada di Kota Sawahlunto. Pada tabel 1.1. di bawah dapat dilihat tingkat kehadiran staf kantor-kantor camat yang ada di kota Sawahlunto.

Tabel.1.1. Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai Pada Kantor-Kantor Camat Yang Ada di Kota Sawahlunto

TAHUN	JUMLAH HARI KERJA KARYAWAN	KEHADIRAN	KEMANGKIRAN
2016	245 hari	89,60%	10,40%
2017	241 hari	83,70%	16,30%
2018	240 hari	80,45%	19,55%

Sumber : Kantor-kantor camat yang ada di Kota Sawahlunto

Tabel 1.1. di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah karyawan persentase kehadiran karyawan pada kantor-kantor camat di kota Sawahlunto mengalami penurunan, dapat terlihat sampai tahun 2018 menurun hingga 81,45%, sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 19,55% atau hampir seperlima dari jumlah karyawan. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program- program kerja dan kegiatan perkantoran. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memperburuk citra perkantoran serta tidak tercapainya target perkantoran.

Hal ini jika dibiarkan akan berdampak buruk bagi staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto, sedangkan pemerintah sudah berusaha meningkatkan

pengetahuan staf pegawai dengan berbagai bentuk kegiatan pelatihan dan bimtek yang dilakukan. Dilihat dari penelitian terdahulu, Feri Siswadi (2017) Pengaruh Pengembangan karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh. Hasil dari penelitian ini kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dan menentukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena ini sangat menarik bagi penulis untuk dikaji lebih mendalam, sebagai seorang staf di kantor camat di Kota Sawahlunto penulis ingin mengkajinya lebih dalam dan akan penulis tuangkan dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh semangat kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah bahwa kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu proses unjuk kerja staf pegawai dalam mencapai hasil kerja yang baik maka hasil kerjanya menunjukkan kualitas yang baik pula begitu juga sebaliknya.

Dari uraian tersebut di identifikasikan masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto antara lain :

1. Pelaksanaan supervisi pada staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto belum efektif.
2. Iklim kerjasama pada staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto belum kondusif.
3. Tanggung jawab sebagian staf pegawai kantor- kantor camat di Kota Sawahlunto belum maksimal.
4. Standar kerja pada staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto tidak jelas.
5. Kebebasan berpendapat staf pegawai pada kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto belum kelihatan.
6. Motivasi kerja sebagian staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto masih rendah.
7. Disiplin kerja sebagian staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto masih rendah baik kedatangan maupun kepulangannya.
8. Perhatian pimpinan kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto terhadap perkembangan stafnya masih kurang.
9. Keterlibatan staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto dalam pengembangan karir tidak maksimal.

10. Pengembangan karir staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto tidak jelas.
11. Budaya organisasi pada staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto belum kondusif.
12. Komitmen organisasi pada staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto masih rendah.
13. Kompetensi yang dimiliki sebagian staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto masih rendah.
14. Lingkungan kerja pada kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto belum kondusif.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mengarah pada sasaran yang diinginkan dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada faktor semangat kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto sebagai variabel terikat.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto?

2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto?
4. Bagaimanakah pengaruh semangat kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir secara serentak terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto
4. Pengaruh semangat kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir secara serentak terhadap kepuasan kerja staf kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baik secara teoritis maupun praktis.

2. Bagi Pemerintahan

Pimpinan kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto agar lebih memahami penyebab rendahnya kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat lebih meningkatkan binaan dan bimbingannya terhadap para staf pegawai

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai informasi dan masukan bagi para staf maupun pimpinan kantor-kantor camat di Kota Sawahlunto, agar mengetahui faktor-faktor yang memberikan dampak terhadap kepuasan kerjanya.