

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Begitu pula dalam pengelolaan PT. PLN PERSERO UP3 Rantauprapat sangat membutuhkan tenaga kerja yang memadai secara kualitas maupun kuantitas. Tanda-tanda seorang pegawai kehilangan semangat kerja menurut Nurmansyah (2011) adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan peralatan yang tinggi, adanya kegelisahan dalam organisasi, munculnya penuntutan hingga pemogokan dari karyawan. Tanda-tanda dari penurunan semangat kerja yang dikemukakan oleh Nurmansyah tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi di perusahaan-perusahaan seperti PT. PLN PERSERO UP3 Rantauprapat ini.

Berdasarkan uraian diatas, Maka penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan mengambil suatu lokasi penelitian yakni di kantor PT. PLN PERSERO UP3 Rantauprapat, yaitu dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Kemampuan, Dan Lingkungan Karyawan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat”**.

B. Batasan Dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas persoalan yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Insentif, Kemampuan, dan Lingkungan

Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, peneliti mengambil rumusan masalah peneliti sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
2. Apakah Insentif berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
3. Apakah Kemampuan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
5. Apakah Kepemimpinan, Insentif, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain:

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberi sumbangan saran pemikiran dan informasi yang bermanfaat berkaitan dengan Kepemimpinan, Insentif, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.

2) Bagi Penulis

Kegiatan penelitian ini dapat memperdalam dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh peneliti selama di bangku perkuliahan, dan dapat menambah wawasan mengenai kepemimpinan, insentif, kemampuan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

3) Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan wacana yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

4) Bagi Universitas Labuhanbatu

Sebagai bahan referensi untuk perpustakaan Universitas Labuhanbatu yang dapat memberikan perbandingan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi sangatlah penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Kompetisi global inilah yang mengharuskan setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki keunggulan. Dengan keunggulan inilah dapat diciptakan efektivitas dan efisiensi dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.

Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki semangat kerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam

mewujudkan semangat kerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk hal-hal yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Selain itu juga perlu adanya perhatian terhadap semangat kerja pegawai, Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai ialah sumber daya utama dalam sebuah perusahaan karena pegawai yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, dengan adanya pegawai dalam perusahaan maka diperlukan faktor pendukung dalam bekerja, agar semangat kerja pegawai dapat terdorong adanya semangat kerja yang dimiliki pegawai maka akan tercapainya kinerja pegawai yang baik. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniyah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung 3 memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah insentif. Adapun pengertian Insentif yang maksud menurut para ahli salah satunya menurut Hasibuan (2011) yang mendefinisikan insentif yaitu daya perangsang yang ditujukan pada pegawai tertentu dari prestasi kerjanya supaya pegawai dapat terdorong dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai berupa pemberian insentif pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut.

Jadi dengan adanya pemberian insentif maka salah satu jalan alternatif untuk mendorong semangat kerja bersifat positif terhadap para pegawai di perusahaan tersebut, dengan insentif pegawai akan merasa pekerjaannya dapat dihargai dan memberikan kesan yang baik dalam hubungan pegawai dan atasannya sehingga timbulnya semangat dalam bekerja dan terus meningkatkan prestasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan serta pegawai tersebut, pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi semangat kerja, adapun semangat kerja yaitu kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak atau giat dan lebih baik. Maka dari itu semangat kerja harus di miliki oleh semua pegawai adapun semangat kerja menurut Nitisemito (2012) yaitu mengerjakan pekerjaan dengan giat sehingga dapat dengan cepat terselesaikan dan menjadi lebih baik.

Faktor ketiga yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kemampuan. Kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam

berbagai situasi. kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang pegawai menjadi senang dengan tempat kerjanya, maka akan menimbulkan semangat yang lebih baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Lingkungan fisik suatu kantor dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan fungsinya. Dan ini tampaknya juga dirasakan oleh beberapa pegawai maupun pengunjung puskesmas. Lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat kerja yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang bagus, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, serta tersedianya fasilitas pendukung yang lain.

Untuk mengefektifkan suatu organisasi maka dibutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Harapan dari adanya semangat kerja adalah munculnya kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya.