SEMANGAT KERJA KAYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN

Fedila Jelvita

17002014

fedilajelvita@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran dari hubungan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai. Semangat kerja merupakan kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha seseorang untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, dalam bekerja yang didasarkan atas dasar percaya diri, motivasi diri yang kuat disertai dengan rasa gembira dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Sedangkan, gaya kepemimpinan yaitu pandangan seorang karyawan terhadap cara yang dipakai pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dalam rangka mencapai tujuan.

Kata Kunci: semangat kerja, gaya kepemimpinan.

A. Pendahuluan

1. Konsep dasar

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan memanfaatkan sumber daya yang ada didalamnya.

Suatu organisasi dalam meningkatkan produktifitas perlu adanya semangat kerja pegawai agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan cepat dan baik.

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Nitisemito (Sahlan, 1999), Chapli (Sahlan, 1999) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Menurut Purwanto (Assagaf, Shannon Cecilia Y., Dotulong, 2015) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat

orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha seseorang untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, dalam bekerja yang didasarkan atas dasar percaya diri, motivasi diri yang kuat disertai dengan rasa gembira dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik.

Gaya kepemimpinan menurut Davis Keith (Ruvendi, 2005) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersiapkan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Menurut Fiedler (Sahlan, 1999) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi anak buah, apakah pemimpin lebih mementingkan tugas (*task-oriented*) ataukah lebih memelintikan hubungan (*relationship oriented*). Sedangkan menurut Bryan Johannes Tampi (Tampi, 2014) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas gaya kepemimpinan yaitu tingkah laku pemimpin dari pandangan seorang karyawan terhadap cara yang dipakai pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dalam rangka mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pada dasarnya pemimpin memiliki peran penting pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

2. Rumusan masalah

Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai?

3. Tujuan

Untuk mengetahui dan mendapat gambaran mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Ringkasan Artikel

Suatu organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam meningkatkan produktifitas perlu adanya semangat kerja pegawai agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan cepat dan baik.

Semangat kerja merupakan kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha seseorang untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, dalam bekerja yang didasarkan atas dasar percaya diri, motivasi diri yang kuat disertai dengan rasa gembira dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik.

Gaya kepemimpinan yaitu tingkah laku pemimpin dari pandangan seorang karyawan terhadap cara yang dipakai pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dalam rangka mencapai tujuan.

2. Kajian Analitis

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Nitisemito (Sahlan, 1999), Chapli (Sahlan, 1999) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Menurut Purwanto (Assagaf, Shannon Cecilia Y., Dotulong, 2015) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha seseorang untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, dalam bekerja yang didasarkan atas dasar percaya diri, motivasi diri yang kuat disertai dengan rasa gembira dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik.

Ciri-ciri semangat kerja pegawai menurut Ermita (Ermita, 2012) yaitu sebagai berikut:

1. Antusiasme

Menurut Handyaningrat (Ermita, 2012) antusiasme merupakan cara menunjukkan dan memperlihatkan perhatian yang khusus dan ikhlas,

megembirakan serta semangat yang berkobar-kobar dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya.

2. Kerjasama

Menurut Komaruddin (Ermita, 2012) kerjasama adalah suatu proses tindakan yang disebabkan oleh terpadunya tindakan dua orang atau lebih.

3. Partisipasi

Menurut Depdikbut (Ermita, 2012) partisipasi adalah keikutsertaan dan peran serta pegawai dalam semua kegiatan.

4. Kreativitas

Menurut Hasibuan (Ermita, 2012) kreativitas adalah penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

5. Inisiatif

Menurut Handyaningrat (Ermita, 2012) inisiatif adalah tindakan yang sehat dan tepat yang dilakukan atas dasar pemikiran sendiri pada waktu tidak ada perintah-perintah tentang bagaimana mengatasi kesukaran-kesukaran atau petunjuk-petunjuk dari atasan.

6. Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam sebuah organisasi karena dengan loyalitas yang tinggi terlihat kesetiaan pegawai tersebut terhadap organisasi tempat kerjanya.

Indikator turunnya semangat kerja dikatakan Zainun (Sahlan, 1999) dapat dilihat dari tolok ukur yang ditampilkan melalui:

- a. Turunnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. *Labour turn-over* yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan bahan yang tinggi
- e. Kegelisahan di setiap unit kerja
- f. Pihak karyawan sering menuntut
- g. Pemogokan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Zainun (Sahlan, 1999) adalah:

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan bawahan-nya.
- b. Kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya.

- c. Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya.
- d. Mempunyai perasaan bermanfaat bagi adanya tujuan organisasi.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya yaitu hubungan atasan dengan bawahan atau masalah kepemimpinan.

Menurut Terry (Sagala, 2002., (Ermita, 2015) Kepemimpinan adalah hubungan antara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin. Kootz (Sagala, 2002., (Ermita, 2015) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha dengan sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan menurut Davis Keith (Ruvendi, 2005) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersipkan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Menurut Fiedler (Sahlan, 1999) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi anak buah,

apakah pemimpin lebih mementingkan tugas (*task-oriented*) ataukah lebih memelintikan hubungan (*relationship oriented*). Sedangkan menurut Bryan Johannes Tampi (Tampi, 2014) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas gaya kepemimpinan yaitu tingkah laku pemimpin dari pandangan seorang karyawan terhadap cara yang dipakai

pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dalam rangka mencapai tujuan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi dan mengelola bawahan, karena seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

Terdapat 5 gaya kepemimpinan menurut Siagian (Tampi, 2014) yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikkan tujuan pribadi dari pada tujuan organisasi
- c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran maupun pendapat
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
- f. Dalam tindaknya penggerak sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin militeristik

Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin yang mempunyai sifat-sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering digunakan
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan

3. Tipe pemimpin paternalistik

- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- f. Sering bersikap mau tau.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifat yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratik

- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan
- b. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama tim dalam usaha mencapai tujuan
- c. Selalu berusaha menjadi lebih sukses dari padanya
- d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pada dasarnya pemimpin memiliki peran penting pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Untuk itu pemimpin perlu memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dalam penerapannya.

C. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Suatu organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam meningkatkan produktifitas perlu adanya semangat kerja pegawai agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan cepat dan baik.

Semangat kerja merupakan kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha seseorang untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik, dalam bekerja yang didasarkan atas dasar percaya diri, motivasi diri yang kuat disertai dengan rasa gembira dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik.

Ciri-ciri semangat kerja pegawai menurut Ermita (Ermita, 2012) yaitu antusiasme, Inisiatif, Kreativitas, Partisipasi, kerjasama dan Loyalitas.

Gaya kepemimpinan yaitu tingkah laku pemimpin dari pandangan seorang karyawan terhadap cara yang dipakai pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahnya dalam rangka mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan ada 5 yaitu tipe pemimpin yang otokratik, militeristik, paternalistik, kharismatik, dan demokratik.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pada dasarnya pemimpin memiliki peran penting pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Untuk itu pemimpin perlu memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dalam penerapannya.

2. Saran

Untuk seorang pemimpin disarankan agar memperhatikan dan perlu memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan disuatu organisasi atau perusahaan.

Daftar Pustakan

- Assagaf, Shannon Cecilia Y., Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 639–649.
- Ermita. (2012). Hubungan Antar Manusia Dan Semangat Kerja Pegawai. *Pedagogi, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XII(2), 70–81.
- Ermita. (2015). Kepemimpinan Guru Dalam Pelaksanaan Tugasnya Di Kelas. *Pedagogi, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XV(2), 31–41.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1), 17–26.
- Sahlan, A. (1999). semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, (2), 86–92.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna,"* III(4), 1–20.