

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Bagian House Keeping di Pusako Hotel Bukittinggi)**

Skripsi

Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

MUHAMMAD FAUZAN
02152070



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

2010



No. Alumni Fakultas :	Muhammad Fauzan	No. Alumni Universitas:
-----------------------	-----------------	-------------------------

a) Tempat/Tanggal Lahir : Sei. Penuh, 04 September 1984 b) Nama Orang Tua : Dr. Shahir Nanur Syar (Alm)/ Hj. Desmaroza c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No. Bp : 02152070 f) Tanggal lulus : 11 Maret 2010 g) Predikat Lulus : Memuaskan h) IPK : i) Lama Studi : 7 Tahun 7 Bulan j) Alamat Orang Tua : Wisma Lapai Jaya Blok H/3 Padang

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Bagian House Keeping di Pusako Hotel Bukittinggi)
Skripsi SI Oleh Muhammad Fauzan
Pembimbing: Dra. Toti Srimulyati, MT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Pusako Hotel Bukittinggi. Jenis penelitian ini yaitu studi kasus pada Pusako Hotel Bukittinggi khususnya pada bagian house keeping. Variabel dependen pada penelitian ini adalah semangat kerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan. Setelah menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, maka dapat dilihat hubungan yang kuat dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian house keeping Pusako Hotel Bukittinggi dalam hal meningkatkan produktifitas kerja. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 15,0 for windows.

Skripsi telah dipertahankan didepan sidang tim penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 12 Maret 2010. Abstrak telah disetujui oleh pembimbing dan tim penguji :

Tanda Tangan	1.	2.	3.
Nama Terang			

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE., M. Si

Nip. 197102211997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/ Universitas dan mendapatkan Nomor Alumnus:
 Petugas Fakultas/ Universitas

Nomor Alumni Fakultas	Nama	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

"All is Flux. The Sun is new each day", petikan perkataan seorang filsafat presocratic bernama Heraclitus yang menunjukkan bahwa sebetulnya, evolusi di dunia bisnis dengan segala kompleksitas dan dinamika persaingan yang semakin panas telah diramalkan sejak lama. Jika suatu kesuksesan dalam bisnis tradisional bisa dicapai hanya melalui efisiensi dan efektifitas, tetapi pada saat ini, perusahaan saingan akan mempelajari kekuatan-kekuatan unik yang kita miliki dengan rencana untuk mencuri pangsa pasar yg kita miliki. Untuk memenangkan persaingan di era global ini, jelas perusahaan harus melakukan perbaikan-perbaikan secara kontinyu, karena jauh diluar tembok perusahaan, persaingan sudah kian memanas dan sadar atau tidak sadar satu-satunya cara yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan memiliki kemampuan berubah dengan cepat dan kontinyu. Menurut Stephen M. Saphiro dalam bukunya yang berjudul *"24/7 Inovation – A Blueprint For Surviving And Thriving In An Age Of Change"*, kunci utama untuk sukses dan tetap bertahan dalam persaingan di era global ini adalah dengan melakukan Perpetual dan Pervasive Innovation, ringkasnya, untuk mencapai kemampuan ini, perusahaan membutuhkan inovasi tanpa batas di setiap detak waktu yang ada, 24 jam sehari dan 7 hari seminggu. Salah satu cara yang dapat membantu perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang adalah dengan melakukan dan mengembangkan metode kepemimpinan yang baik dengan tujuan

meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercipta hasil kerja yang optimal dari karyawan tersebut.

Di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, tetapi juga masyarakat yang menikmati hasil produksi tersebut. Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi jika tidak ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Di samping itu peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Di dalam mengelola karyawan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Dengan

meningkatnya semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi di bidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan

Metode kepemimpinan tidak bisa lepas dari pembicaraan manajemen. Peranan manajemen sebagai bagian dalam perusahaan mempunyai salah satu fungsi yang penting, yaitu koordinasi yang baik. Karena sukses tidaknya suatu tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari bagaimana seorang manajer memimpin armada yang dibawahinya.

Dalam dunia usaha, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan bagi perusahaan agar dapat terus maju dan berkembang. Peranan seorang pemimpin didalam mendorong semangat kerja seorang karyawan akan menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, karena semangat kerja dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja dari karyawan itu sendiri.

Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses memotivasi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya karyawan tersebut mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena masalah-maslah yang dihadapi perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu pemimpin akan berusaha seefektif mungkin dalam mengkoordinir bawahannya agar dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai perusahaan secara maksimal.

Kemampuan manajemen yang baik juga berpengaruh terhadap pola tingkah laku dan pola kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik akan

mendorong karyawan bekerja dengan baik pula. Suasana kerja yang nyaman dapat tercipta apabila pemimpin memahami setiap karakter dan masalah yang dihadapi karyawan dengan baik. Kesalahan dalam kepemimpinan akan mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Jadi sesungguhnya dalam segala sektor, kepemimpinan sangat dibutuhkan karena kepemimpinan adalah ujung tombak keberhasilan sebuah perusahaan. Bila seorang pemimpin menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya maka akan tercipta suasana kerja yang bergairah dan menimbulkan loyalitas yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dan untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana hubungan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan maka Penulis membuat topic judul skripsi sebagai berikut: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PUSAKO HOTEL BUKITTINGGI”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka Penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Pusako Hotel Bukittinggi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Pusako Hotel Bukittinggi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis kepemimpinan yang berlaku di Pusako Hotel Bukittinggi adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan yang selama ini diterapkan manajer bagian house keeping pada Pusako Hotel Bukittinggi telah cukup baik melaksanakan kepemimpinannya. Hal ini dapat dilihat dari pendapat responden yang sebagian besar menjawab campur tangan atasan tinggi dalam menetapkan tujuan perusahaan, menekankan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menyediakan waktu untuk mendengarkan pendapat atau saran, bersedia mendengarkan keluhan dan kerisauan karyawan serta memberikan perhatian atas penyelesaian pekerjaan.

2. Hasil analisis semangat kerja karyawan pada Pusako Hotel Bukittinggi adalah sebagai berikut: setelah dilakukan analisis terhadap semangat kerja karyawan bagian house keeping Pusako Hotel Bukittinggi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan bagian house keeping Pusako Hotel Bukittinggi telah cukup baik. Hal ini dilihat dari pendapat responden dan hasil pengolahan data SPSS yang menunjukkan bahwa

semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan pada bagian house keeping Pusako Hotel Bukittinggi berdistribusi normal.

3. Mengenai analisis hubungan kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, setelah meneliti hasil isian kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan bagian house keeping dan perhitungan korelasi antara kepemimpinan dan semangat kerja karyawan, maka hasilnya dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif yaitu.
4. Hasil analisis hubungan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Pusako Hotel Bukittinggi sudah cukup baik. Walaupun demikian masih terdapat kekurangan-kekurangan sebagai berikut:
 - Pada tabel 4.5 mengenai pemberian petunjuk dari atasan, sebanyak 9 responden menyatakan ragu-ragu, karena atasan menganggap mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tertentu dengan hasil yang baik.
 - Pada tabel 4.6 mengenai melakukan pengawasan, 10 responden menjawab ragu-ragu dan tidak penting 4 responden karena mereka berpendapat bahwa pengawasan terhadap pekerjaan penting dilakukan supaya hasil yang didapat memuaskan.
 - Pada tabel 4.7 mengenai atasan bersedia mendengarkan pendapat atau keluhan, 5 responden menjawab ragu-ragu dan 3 responden menyatakan tidak berusaha. Hal ini karena atasan mereka kurang

meluangkan waktunya untuk mendengarkan pendapat dan keluhan karyawan.

5.2 Saran

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota di dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil yang baik dan memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Di dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, perlu adanya suatu semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dalam diri para karyawan dan dapat pula disebabkan oleh pengaruh dan dorongan yang diberikan pemimpin kepada para bawahannya.

Dalam kasus yang Penulis teliti ini, Penulis mempunyai beberapa saran untuk Manajer bagian house keeping agar tercipta semangat kerja yang baik dari para bawahannya untuk mendapatkan produktifitas kerja yang maksimal. Saran tersebut antara lain:

1. Memberikan wawasan kepada para bawahan yang bertujuan untuk memberikan pengertian kepada karyawan dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.
2. Memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya agar lebih professional.
3. Menanamkan *sense of belonging* agar para karyawan mempunyai sifat loyal dan berdedikasi tinggi terhadap Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, *Personnel Management*, Fifth Edition, Mack Donal and Evass Ltd, London: 1992,
- Gibson, Ivancevich and Donnely, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta: 1987,
- Hani, T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Mansia*, Edisi 2 BPFE, Yogyakarta: 1994,
- Hasibuan, SP. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Toko Gunung Agung, Hakarta: 1997,
- Hersey, Paul dan Kenn Blanchard, *Management: Organization Behavior*, Erlangga, Jakarta: 1995,
- Kadarman, A.M., et.al, *Pengantar Ilmu Manajemen: Buku Panduan Mahasiswa* A.A. Bakelma VitgeversB.V. Jakarta: 1992,
- Karjono, Kartini, *Pimpinan dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 1994,
- Kossen, Stan, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta: 1986,
- Newstroom, Jhon W dan Keith Davis, *Organization Behavior*, Jakarta: 1994,
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 1992,
- Ranupandjoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta: 1993,
- Robbins, Stephen P, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International Inc, SA: 1998,
- Sindoro, Alexander, *Manajemen*, PT. Prenhalliondo, Jakarta: 1995,
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta: 1995,
- Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 dan 2, Erlangga, Jakarta: 1994,
- Stoner, James A.F., *Manajemen*, Jilid II, Edisi Kedua, Terjemahan, Erlangga, Jakarta: 1986,