

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

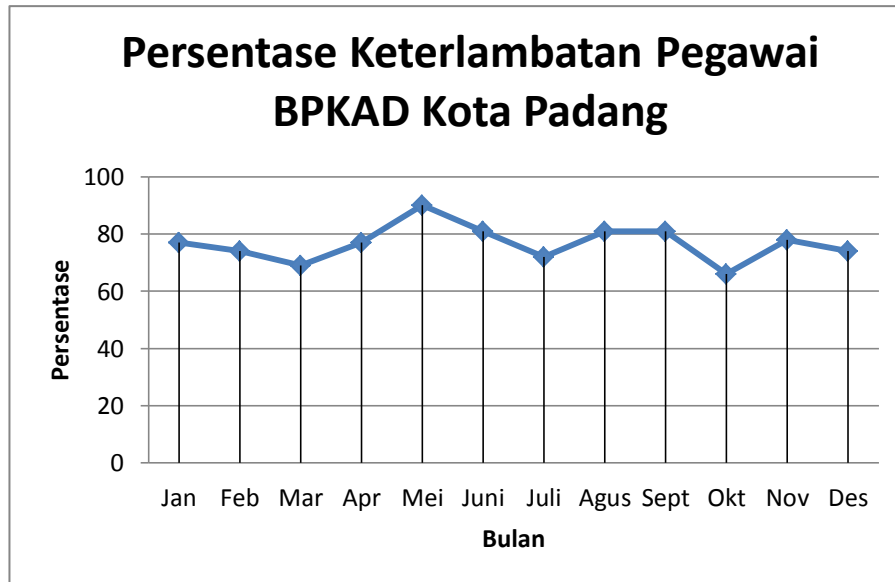
Paradigma organisasional terkini adalah ke arah yang memandang sumber daya manusia sebagai sebuah investasi yang akan memberikan nilai tambah organisasi tidak hanya untuk mempertahankan hidup, namun sekaligus memimpin dalam lingkungan yang di penuh prediksi, persepsi, dan antisipasi melalui sebuah usaha penciptaan kreatifitas dan inovasi sumber daya manusia (SDM). Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola pegawai sebagai unsur meningkatkan mutu dan kemampuan pegawainya meningkatkan daya saing mempertahankan eksistensi perusahaan dalam ketatnya persaingan yang dilihat dari cara mempertahankan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karenanya untuk memastikan sumber daya manusianya tetap memiliki kontribusi dan potensi yang besar, organisasi harus memastikan kerja yang aman, nyaman dan kondusif bagi para pegawainya.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para pegawainya dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, sebaliknya jika semangat kerja pegawai yang rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja pegawai karena ketidakpuasan pegawai baik secara materi maupun non materil. Semangat kerja pegawai sangat berhubungan erat dengan kebutuhan pegawai itu sendiri, apabila kebutuhan dapat terpenuhi maka semangat kerja cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha

pemenuhan kebutuhan guna meningkatkan semangat kerja pegawai. Anwar (2013) mengungkapkan Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk memulai pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin dengan rasa ikut memiliki setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang akan dijalankan. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

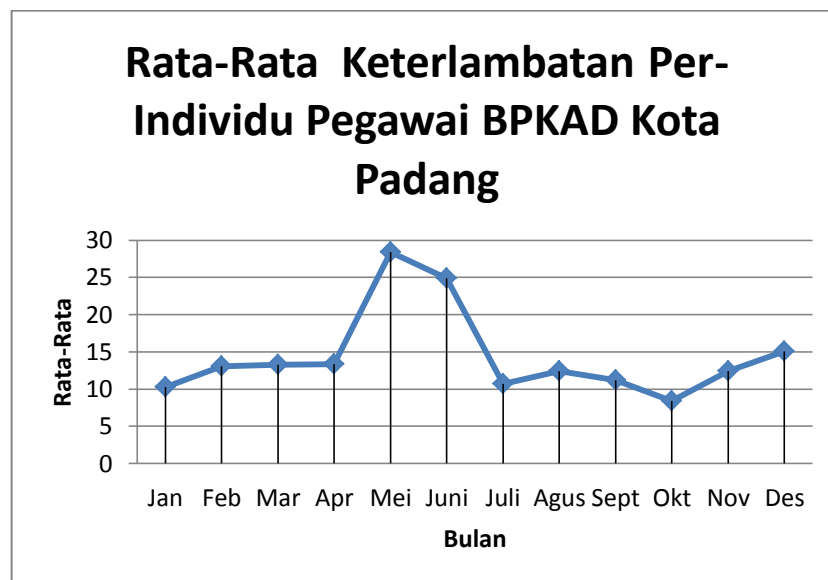
BPKAD Kota Padang adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah yang membantu Walikota Padang dalam menyelenggarakan urusan pengelolaan keuangan daerah dan aset yang akuntabel untuk mendukung keberhasilan pembangunan daerah. Kondisi yang belum ideal masih dirasakan di BPKAD Kota Padang yang mana masalah keterlambatan jam masuk kerja masih menjadi kendala utama yang harus diselesaikan instansi. Mengingat tingkat keterlambatan pegawai yang tergolong tinggi, instansi harus segera mencari solusi untuk meminimalisir dan menekan angka keterlambatan agar pegawai dapat bekerja tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selanjutnya adalah hasil rekapitulasi keterlambatan jam masuk kerja pegawai dapat dilihat pada Grafik 1.1 berikut ini :

Grafik 1.1 Rekapitulasi Persentase Keterlambatan Pegawai BPKAD Kota Padang Periode Januari – Desember 2018



Sumber : Data BPKAD Kota Padang (2018)

Grafik 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Keterlambatan Per-Individu Pegawai BPKAD Kota Padang Periode Januari-Desember 2018



Sumber : Data BPKAD Kota Padang (2018)

Dari Grafik1.1 di atas menunjukkan bahwa telah terjadi 76% setiap bulannya pegawai yang mengalami keterlambatan masuk jam kerja, Pada bulan

mei telah terjadi persentase tertinggi yaitu 90% dan bulan juni 81%. Kemudian bulan selanjutnya terlihat cukup fluktuatif yang berkisar pada angka di atas 60% keterlambatan jam masuk pegawai setiap bulannya.

Sementara pada Grafik 1.2 terlihat jelas bahwa rata-rata setiap pegawai yang mengalami keterlambatan yaitu sebanyak 14 kali dalam sebulan, Pada bulan mei dan juni bisa dikatakan memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebanyak 28 dan 24 kali yang mengalami keterlambatan per-individu. Bulan selanjutnya juga terjadi angka yang fluktuatif dengan rata-rata keterlambatan pada kisaran angka 8 sampai 15 kali keterlambatan per-individu dengan rata-rata jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 51 dari total 66 pegawai BPKAD Kota Padang.

Dari kedua Grafik 1.1 dan 1.2 diatas dapat menjadi acuan fenomena adanya penurunan semangat kerja pada pegawai BPKAD Kota Padang. Disamping itu juga menggambarkan rendahnya tanggung jawab atau kesadaran untuk mentaati prosedur yang berlaku yang dapat merugikan pegawai maupun instansi, kerugian ini karena pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu, jadwal kerja yang banyak tertunda, atau lembur karena tidak memiliki cukup waktu dalam bekerja. Seperti yang dikatakan Tohardi (2002:431), Indikasi menurunnya semangat kerja pegawai ditandai dengan adanya penurunan produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik dan tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan yang sering dialami pegawai, serta munculnya tuntutan dan pemogokan. Jika semua hal itu terjadi maka telah terjadi indikasi dalam organisasi tersebut penurunan semangat kerja, maka pihak instansi harus segera mencari solusi terkait pemenuhan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan gairah dan

semangat kerja pegawai. Perhatian kepada sumber daya manusia berarti harus aktif dalam mengelola sumber daya manusia yang tepat akan menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien (Indriati, 2015).

Setiap hal yang dilakukan pada elemen kehidupan dapat terjadi karena adanya faktor pendorong dan faktor yang mempengaruhi, adapun semangat kerja dapat dipengaruhi salah satunya oleh lingkungan kerja. Nitisemito (2004) seperti yang dikutip Romadhoni (2015) berpendapat bahwasanya lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh kantor karena harus memastikan tempat kerja yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, kebersihan, dan kesan betah kerja yang akan dirasakan oleh para pegawainya. Karena jika karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, absensi dapat dikurangi, dan sadar akan aturan yang akan dijalankan serta dapat menguntungkan pihak kantor itu sendiri.

Kemudian semangat kerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan permintaan pekerjaan tersebut. Menurut Rivai dalam Herawati (2016) menjelaskan beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dimiliki sehari-hari dan dianggap sebagai sumber beban, Dan adapun beban kerja dapat dibedakan pengertiannya menjadi dua, yaitu beban kerja yang berlebihan (*overload*) dan beban kerja yang dibawah rata-rata (*underload*). Menurut Kemendagri No. 12 (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus

dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang dialami oleh seorang pegawai dapat berupa tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya pekerjaan dari hal-hal yang menarik dan menantang, serta pekerjaan yang kurang variatif/monoton, sehingga pegawai merasa memiliki banyak beban yang harus dipikul dan menjadi faktor pemicu stress yang potensial dan tentunya menjadi penyebab turunnya semangat kerja.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu stres kerja. Gaol (2014:650) dalam Roring (2014) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Setiap aspek pekerjaan dapat memicu terjadinya stres, baik itu terjadi karena faktor internal maupun eksternal, hal tersebut bisa dikarenakan kurangnya penyesuaian diri terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pegawai belum terbiasa dengan keadaan tersebut yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada diri pegawai.

Dari pemaparan latar belakang di atas, berdasarkan fenomena semangat kerja beserta beberapa faktor yang mempengaruhinya. mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai BPKAD Kota Padang.**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Sesuai dengan latar belakang masalah maka diajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas didalam penelitian ini yaitu :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai BPKAD Kota Padang?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai BPKAD Kota Padang?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai BPKAD Kota Padang?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja, dan pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja, agar instansi pemerintahan ini dapat mengatasi masalah penurunan semangat kerja sehingga menyebabkan keterlambatan yang tinggi bagi pegawainya.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaa positif bagi :

1. Institusi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada

didalam intansi BPKAD. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk pegawaiBPKAD Kota Padang.

## 2. Akademis

Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan semangat kerja maupun penelitian yang sejenis.