

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

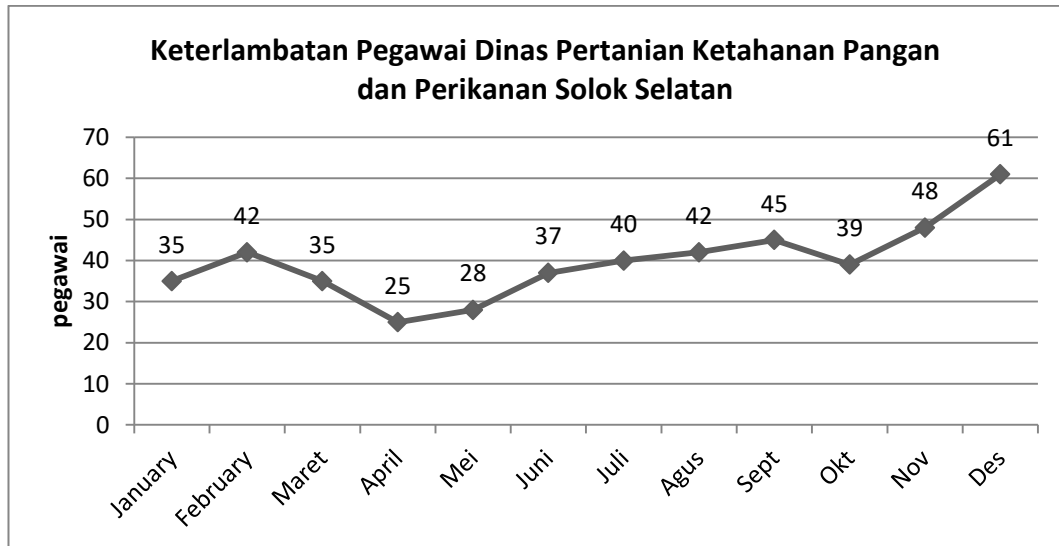
Dari sekian banyak permasalahan yang di hadapi Indonesia saat ini salah satunya yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam aktivitas di perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia tersebut menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat berpotensi dalam suatu perusahaan atau organisasi sehingga sumber daya manusia tersebut harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan. Oleh karena itu, agar sumber daya manusia perusahaan dapat terus memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi, perusahaan harus memperhatikan bahwa seluruh karyawannya bekerja dalam lingkungan yang aman dan kondusif.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ciri-ciri dari penurunan semangat kerja ditandai dengan turunnya efisiensi dan dan pelaksanaan kerja, umumnya pembolosan yang tinggi dan banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan efisien, sedangkan pegawai dengan semangat kerja rendah cenderung menyelesaikan pekerjaannya dengan lambat dan kurang maksimal dari biasanya. Keyakinan umumnya di pengaruhi oleh kebutuhan dari perwakilan yang sebenarnya. Jika kebutuhan semua pekerja ini terpenuhi, tekad akan tinggi

dan sebaliknya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, instansi harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hasibuan (2009: 94) mendefinisikan semangat kerja adalah keinginan tulus seseorang untuk bekerja dengan baik dan disiplin untuk melakukannya secara maksimal. Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting yang perlu dihayati oleh setiap karyawan di perusahaan mana pun karena menggambarkan perasaan yang mendalam dan puas dari individu atau kelompok terhadap kebijakan, karier, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien.

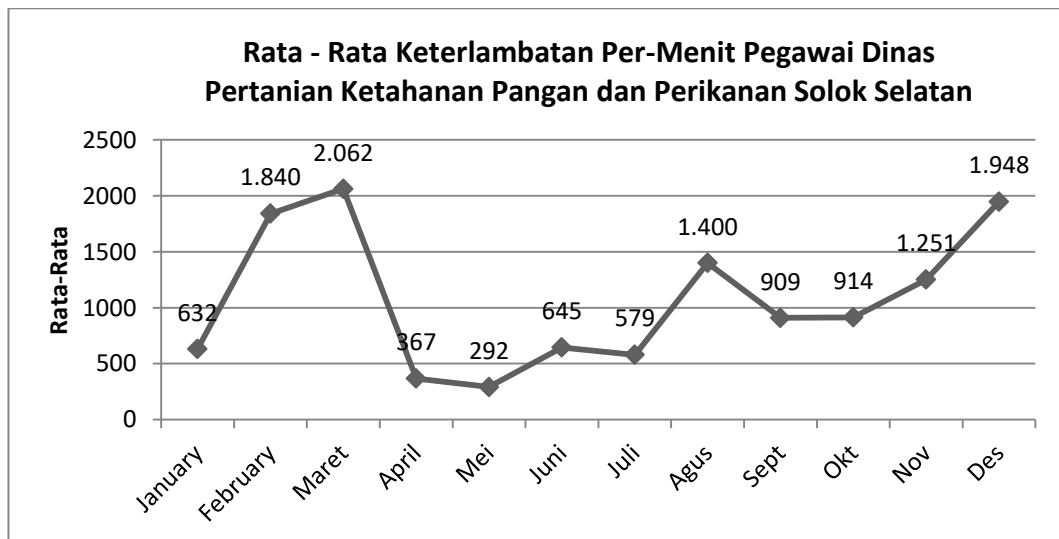
Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Solok Selatan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pertanian, peternakan, perikanan dan ketahanan pangan yang bertugas menjalankan kepentingan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pertanian, peternakan, perikanan dan ketahanan pangan di Solok Selatan. Kondisi yang belum ideal masih dirasakan di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan kabupaten Solok Selatan dimana angka keterlambatan masuk pegawai tergolong tinggi. Solusi untuk meminimalisir angka keterlambatan pegawai harus segera dicari oleh instansi agar pegawai dapat masuk kerja tepat waktu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Berikut yaitu rangkuman keterlambatan jam masuk pegawai, seperti terlihat pada Grafik 1.1 dibawah ini :

Grafik 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan Periode Januari – Desember 2022



Sumber: Data Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan (2022)

Grafik 1.2 Rekapitulasi Menit Keterlambatan Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan Periode Januari – Desember 2022



Sumber: Data Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan (2022)

Dari grafik 1.1 diatas menunjukkan jumlah pegawai yang mengalami keterlambatan pada bulan Januari sampai Desember tahun 2022. Terlihat grafik mengalami peningkatan meskipun terjadi penurunan keterlambatan masuk jam

kerja pada bulan April dan Oktober. Keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Desember yaitu sebanyak 61 pegawai yang terlambat masuk jam kerja dari 85 jumlah semua pegawai.

Selanjutnya pada grafik 1.2 menunjukkan rata rata keterlambatan masuk jam kerja perorang yaitu 12 menit pada setiap bulannya. Terlihat pada bulan Maret terjadi keterlambatan jam masuk kerja yang paling tinggi yaitu 2.062 menit. Kemudian pada bulan Mei hanya mengalami keterlambatan sebanyak 292 menit, namun dari bulan Juni sampai Desember relatif mengalami peningkatan jumlah menit keterlambatan jam masuk kerja.

Fakta bahwa pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan di Solok Selatan mengalami penurunan semangat kerja dapat dilihat pada grafik 1.1 dan 1.2 diatas. Hal ini mencerminkan penurunan tanggung jawab pegawai yang dapat merugikan pegawai itu sendiri dan instansi, oleh karenanya dapat memperlambat selesainya pekerjaan. Tohardi (2002: 431) mengatakan tanda-tanda semangat kerja karyawan yang rendah meliputi penurunan produktivitas di tempat kerja, peningkatan ketidakhadiran yang tinggi, peningkatan kerusakan, kecemasan dan munculnya tuntutan serta pemogokkan. Adanya indikasi penurunan semangat kerja pada suatu organisasi dapat dinyatakan jika semua hal tersebut terjadi, oleh sebab itu instansi harus segera mencari solusi untuk dapat mengatasi masalah kebutuhan pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Segala sesuatu yang terjadi dalam hidup dapat dikaitkan dengan faktor penyebab dan pengaruh, stres kerja merupakan salah satu faktor yang berdampak

pada semangat kerja. Robbins dan Judge (2015 : 429) mengatakan bahwa stres adalah suatu keadaan dinamis disaat seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan apa yang diinginkan orang tersebut, dan hasilnya dipandang penting dan tidak pasti. Hidayat, et al., (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, itu artinya semakin tinggi stres yang dialami pegawai maka semakin rendah semangat kerja pegawai. Yang menyebabkan stress pada pegawai dapat berupa kurang menariknya pekerjaan yang dikerjakan serta tuntutan kerja yang tinggi, oleh karena itu banyak pegawai yang mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menyebabkan turunnya semangat kerja pegawai.

Selanjutnya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Nitisemito (2016: 12) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melakukan pekerjaan dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Jika kantor mengkondisikan tempat yang aman, menyenangkan dan bersih tentu saja pegawai akan memiliki semangat dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Cahyani dan Mujiati (2019) hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi semangat kerja pegawai. Pegawai tentunya menginginkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, karena jika suasana lingkungan kerja yang tidak menyenangkan tentunya mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja.

Kemudian semangat kerja juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Patton (2002:11) mendefinisikan kecerdasan emosional berarti memahami emosi seseorang secara efektif untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja, menjalin hubungan yang produktif, dan mencapai tujuan. Sulaksono (2019) hasil penelitian yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang artinya jika pegawai mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi maka semangat kerja juga tinggi. Emosi mendorong inventivitas, kerja sama, inisiatif dan perubahan, dorongan keliru, untuk selanjutnya mencocokkan dengan tahapan kehidupan dengan singgungan manusiawi, disamping emosi sebagai salah satu kekuatan penggerak.

Setelah pemaparan latar belakang tersebut, yaitu fenomena semangat kerja serta beberapa faktor yang mempengaruhinya. Maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan?

- c. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Solok Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan kabupaten Solok Selatan melalui pengujian empiris stres kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap semangat kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang sejalan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi para karyawan/ pegawai kedepannya untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dapat dijadikan informasi oleh instansi sebagai solusi untuk menyelesaikan masalah yang ada.

2. Manfaat akademis

Sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara langsung maupun tidak langsung mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap semangat kerja.