

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Semangat kerja adalah salah satu perilaku pegawai yang merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih baik atau lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Semangat kerja diperlukan bagi karyawan karena akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat, maka akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Syukria, 2004).

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Pencapaian tujuan pekerjaan oleh karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah semangat kerja dalam diri karyawan. Semangat kerja diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Semangat kerja membuat karyawan melaksanakan tugas dengan antusias sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan (Hasibuan, 2004). Semangat kerja karyawan

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti komitmen organisasi, komunikasi dan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga merupakan penggerak, pengarah, dan yang dapat mempengaruhi aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan merupakan upaya seseorang yang mencoba mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku kelompok. Biasanya pemimpin adalah orang mampu mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya dalam melakukan aktivitasnya agar tercapainya tujuan lembaga atau organisasi dengan efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama (Rivai, 2011).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Rivai, 2011). Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi sangat diperlukan sekali figur pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan agar mampu membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Disamping itu, dalam memimpin seseorang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, karena pada dasarnya seni memimpin seseorang tidak mungkin sama antara satu individu dengan individu lainnya. Gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Sementara pendapat lain mengemukakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah Lingkungan kerja, Beban kerja dan Kompensasi (Panggabean, 2014). Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2013).

Sementara faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah iklim kerja. Iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu (Mathis et al., 2006). Iklim kerja yang kondusif menjadi salah satu pengaruh semangat kerja karyawan secara maksimal. Hal ini di sebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya (Reichers dan Schneider, 2010). Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta kinerja yang menurun dan semangat kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu yang beralamat di Pematang Reba, Kec. Rengat Bar., Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29351. Dinas Lingkungan Hidup Lembaga Teknis Daerah sebagai unsur pendukung tugas Bupati, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Alasan utama dilakukannya penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu merupakan lembaga teknis daerah yang memiliki peran dan tanggung jawab yang besar terhadap lingkungan hidup di Kabupaten Indragiri Hulu. Ketika peran dan tanggung jawab yang dilakukan oleh DLH Kabupaten Indragiri Hulu sudah dinilai sangat baik oleh masyarakat, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai DLH Kabupaten Indragiri Hulu sudah melakukan pekerjaannya dengan baik. Pekerjaan yang sudah terlaksana dengan baik tidak lepas dari semangat kerja para pegawai DLH Kabupaten Indragiri Hulu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Oleh karena itu, semangat kerja pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, organisasi, maupun perusahaan. Dalam mencapai tujuan dari organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan program kerja yang telah disusun sebelumnya.

Adapun fenomena yang terjadi terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu adalah sesuai dengan hasil observasi peneliti serta laporan target dan realisasi program kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2018 s/d 2022, memperlihatkan bahwa pegawai masih belum mencapai realisasi 100% bahkan mengalami penurunan. Berikut semangat kerja pegawai dilihat dari program kerja yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2018 s/d 2022.

**Tabel 1 1 Target dan Realisasi Program Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018 S/D 2022**

NO	PROGRAM	TARGET	REALISASI				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	Penataan Perlindungan Pengelolaan Lingkungan Hidup	100%	83%	87%	91%	92%	90%
2	Pengelolaan Sampah, Limbah dan Peningkatan Kapasitas	100%	84%	89%	94%	95%	93%
3	Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan	100%	80%	83%	90%	92%	91%

*Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu (2024)*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semangat kerja pegawai dalam melaksanakan program kerja masih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi, hal ini terlihat target yang telah disusun sebesar 100% masih belum tercapai oleh pegawai dalam bekerja. Terlihat pada program Penataan perlindungan pengelolaan lingkungan hidup, Pengelolaan sampah, limbah, dan peningkatan kapasitas dan Pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan yang direncanakan target pencapaian 100% setiap tahunnya namun demikian realisasinya pada tahun 2018 s/d 2022 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini mencerminkan bahwa semangat kerja pegawai masih belum optimal seperti yang diharapkan oleh instansi.

Berdasarkan penelitian pra survey yang penulis lakukan pada bulan Maret 2024, salah satu indikator semangat kerja yang lemah di Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Indragiri Hulu adalah produktivitas yang diukur dari realisasi, efisiensi, input, output program atau kegiatan pegawai yang berperilaku produktivitas akan bekerja melebihi standar seperti melaksanakan atau merealisasikan program kerja yang sudah ditetapkan secara resmi. Oleh karena itu, keadaan seperti ini dapat menunjukkan munculnya perilaku semangat kerja dalam dimensi produktivitas yang masih belum terpenuhi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasannya tingkat perilaku semangat kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu tergolong rendah. Untuk meningkatkan kembali perilaku semangat kerja perlu fokus pada faktor-faktor kunci seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim kerja.

Penelitian ini yakni pengembangan dari penelitian yang dilaksanakan oleh Ilham et al., (2020) pada penelitian tersebut berperan sebagai variabel bebas yakni kepemimpinan serta lingkungan kerja dan variabel terikat yakni semangat kerja. Sementara penelitian ini menambahkan variabel iklim kerja selaku variabel bebas. Penambahan variabel iklim kerja selaku variabel bebas tersebut di tunjang oleh penelitian yang dilaksanakan oleh (Rahman, 2021).

Berdasarkan pengamatan dan latar belakang sebelumnya, keadaan ini khawatirnya akan membawa dampak terhadap pola kerja pegawai yang membawa pengaruh terhadap realisasi kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu. Sehingga penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan sebuah penelitian yang akan dijabarkan pada sebuah proposal dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikemukakan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu ?
3. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan guna meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu melalui pengujian empiris kepemimpinan, lingkungan kerja, dan iklim kerja terhadap semangat kerja.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang selaras dengan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini harapannya dapat memberikan manfaat yakni :

### **a) Manfaat Secara Praktis**

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

b) Manfaat Akademis

Sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai sehingga penelitian ini harapannya mempunyai manfaat untuk pihak-pihak yang membutuhkan baik secara langsung maupun tidak langsung terkait pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap semangat kerja.