

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kunci dan aset dalam penentuan berkembangnya suatu perusahaan. SDM ini ialah individu yang bekerja di suatu organisasi untuk merencanakan, memikirkan, serta menggerakkan organisasi tersebut guna tercapainya tujuan, baik di dalam institusi maupun perusahaan. Apabila perusahaan sudah memiliki strategi serta tujuan, kemudian rencanakan SDM yang dibutuhkan dalam menggapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai organisasi menjadi penentu sukses tidaknya suatu organisasi. Semangat bekerja saat melakukan tugas serta kegiatannya mempengaruhi kinerja pegawai. Tingginya semangat bekerja berpengaruh terhadap kinerja yang optimal, yang membuat tercapainya sebuah tujuan. Sebaliknya, jika semangatnya rendah maka kinerja pegawai juga rendah, membuat sukarnya mencapai sebuah tujuan.

Semangat kerja berarti sebuah keadaan pada suatu organisasi diperlihatkan melalui rasa gairah dalam bekerja serta motivasi pegawai saat melakukan pekerjaan dengan baik serta produktif (Busro, 2018:325). Rendahnya semangat bekerja berpeluang membuat pegawai bekerja terbatas pada perintah saja. Namun, jika pegawai bersemangat dapat tercerminkan seseorang yang mengerjakan

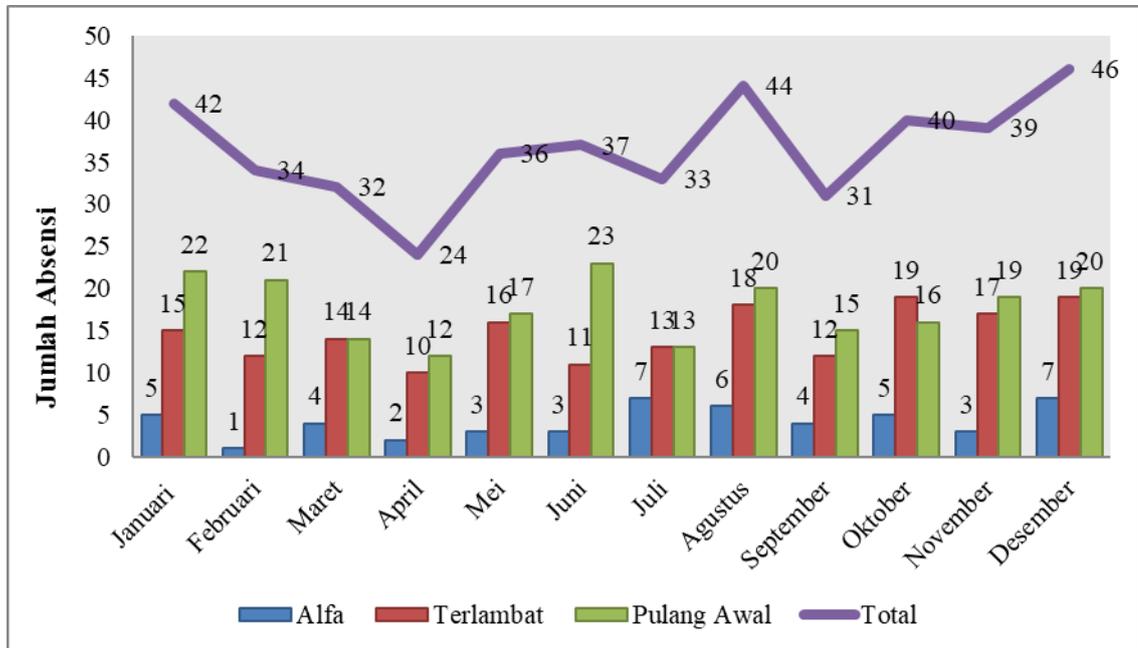
sesuatu secara komitmen dan antusias. Pola kerja pegawai saat melaksanakan kerja serta tanggungjawabnya akan terlihat semangatnya dalam bekerja.

Menurut Sudharma dkk (2017) menyatakan pegawai dengan semangat kerja tinggi memiliki karakteristik diantaranya, senang saat melakukan pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu, sangat dinamis saat berinteraksi, berpartisipasi maksimal, bisa bekerja sama antar rekan kerja serta penuh inovasi. Merasa gelisah seperti pindah, tidak hadir, terlambat, tidak disiplin,serta hasil kinerja menurun merupakan tanda rendahnya semangat bekerja.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Pariaman ialah sebuah organisasi unsur pelayanan masyarakat di Kota Pariaman. Tugas utamanya adalah melaksanakan kepentingan pemerintah di tempat bekerja guna mencegah, menanggulangi, tanggap darurat, serta penyelamatan bencana kebakaran. Selain itu, damkar bisa memberi bantuan kepada warga saat mengalami masalah misal menyelamatkan benda ataupun makhluk hidup. Seperti menolong orang tenggelam, korban banjir, serta penyelamatan hewan.

Peningkatan motivasi dan semangat kerja pegawai merupakan pertanda baik bagi instansi, namun penurunannya akan menjadi masalah bagi instansi karena dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Penurunan semangat kerja pegawai ini tandanya yaitu sering terlambat serta pulang lebih awal dibandingkan dengan ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan, seperti yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pariaman:

**Grafik 1.1. Absensi Pegawai Damkar Kota Pariaman Tahun 2019**



Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pariaman 2019, Data Diolah

Berdasarkan grafik tersebut terlihat terdapat masalah berupa pegawai dengan tingkat disiplin kurang baik daripada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pariaman sebanyak 72 orang ditunjukkan melalui kehadiran serta ketepatan waktu kerja. Angka keterlambatan pegawai masih cukup besar pada Dinas Pemadam Kebakaran di wilayah Kota Pariaman. Berdasarkan rata-rata perbulannya, pegawai yang alfa mencapai 5,77%, keterlambatan mencapai 20,36% dan yang pulang awal mencapai 24,53%. Berdasarkan data absensi karyawan ditemukan bahwasanya terjadi permasalahan absensi lainnya yang terbanyak adalah terlambat dan pulang awal. Berdasarkan data tersebut kita juga dapat mengetahui bahwa tingkat absensi karyawan menurun dengan alasan terlambat dan pulang awal yang sangat tinggi, ini merupakan pertanda kurangnya semangat kerja dari pegawai yang berjumlah 72 orang. Memperhitungkan jumlah

keterlambatan, kehadiran, serta pulang lebih awal, sebab berhubungan langsung pada tingkat disiplin yang berdampak ke semangat kerja. Kurang tegasnya pimpinan berakibat pada tingkat disiplin pegawainya. Tidak disiplin pada jam kerja akan berakibat pada jam kerja serah terima kerja saat pergantian *shift* yang digantikan telah pulang sebelum waktunya.

Menurut hasil observasi yang saya lakukan langsung kepada tiga orang pegawai pemadam kebakaran Kota Pariaman, saya temukan adalah pegawai yang terlambat serta tidak ikut pelaksanaan apel pagi setiap pukul 07:30-08:00 membuat pegawai tidak diijinkan absen namun diharuskan melakukan pekerjaan serta tugasnya. Selain itu masih ada pegawai yang pulang sebelum waktunya. Hukuman serta sanksi yang diberikan yaitu dengan memotong gaji.

Selain itu faktor penurunan semangat kerja ini dipengaruhi juga oleh beberapa unsur kurang mendukungnya lingkungan tempat bekerja terhadap kenyamanan pegawai, seperti kebisingan yang disebabkan oleh kendaraan bermotor dan fasilitas yang diberikan kurang memadai. Kebisingan ini disebabkan lokasi kantor perusahaan berada di tengah pusat kota. Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan langsung kepada tiga orang pegawai pemadam Kota Pariaman pertanggal 01 Oktober 2020 keluhan pegawai sebab gajinya rendah akibatnya kurang mencukupi kebutuhan hidup. Akibatnya gairah serta semangat pegawai saat bekerja menjadi rendah dan tidak berupaya untuk melakukan peningkatan pencapaian hasil kerja.

Menurut Marpaung (2013) semangat kerja ialah sebuah kondisi yang menggambarkan kondisi rohani atau tingkah laku setiap orang yang membuat suasana menyenangkan yang akan menodorong manusia bekerja dengan baik, tekun, dan semangat menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Apabila sebuah organisasi bisa menambah tingkat semangat pegawai maka organisasi akan mendapat untung, kinerja pegawai akan meningkat, serta perolehan output akan semakin besar dengan kualitas baik, kedisiplinan, kehadiran, dan aturan yang baik, tepat waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Semangat kerja tidak berdiri dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya, seperti motivasi kerja. Utmajaya (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada fuji jaya motor Gianyar. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Menurut Luthans (2006:270) apabila karyawan selalu diberikan motivasi oleh atasan mereka semakin tinggi tingkat semangat kerjanya, tetapi jika kurangnya memberikan motivasi akan semakin rendah tingkat semangat seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan proses dengan awalan defisiensi psikologis ataupun fisiologis yang menggerakkan dorongan ataupun perilaku untuk tujuan atau insentif.

Selanjutnya, menurut Rivai (2006:455) mengungkapkan bahwa motivasi kerja ialah rangkaian nilai serta sikap yang berpengaruh pada seseorang dalam menggapai hal spesifik berdasarkan tujuannya. Nilai serta sikap itu memberi kekuatan dalam memberi dorongan seseorang saat menggapai tujuan. Dorongan

tersebut terdapat dua komponen, yakni : arah perilaku (mencapai tujuan dengan bekerja) serta kekuatan perilaku (sekuat apa seseorang bekerja). Jika ada motivasi, seseorang akan memutuskan pilihan positif saat melaksanakan sesuatu, sebab bisa memberi kepuasan pada mereka.

Selain faktor motivasi kerja, semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu disiplin kerja. Hendriani (2009) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Seorang pegawai yang bersemangat melakukan pekerjaan pasti bersikap positif misalnya setia, gembira, kerja sama, disiplin serta taat akan kewajibannya, tidak seperti pegawai yang tidak bersemangat saat bekerja, sebab akan memperlihatkan sikap pasif misalnya kurang kedisiplinan, membantah, tidak semangat melakukan tugas serta memiliki rasa tidak nyaman. Masalah kedisiplinan umumnya timbul pada pegawai yang memiliki masalah seperti absen, pulang lebih awal serta ketidakpatuhan. Menurut Sinungan (2009) mengatakan disiplin sebagai sikap mental yang terlihat melalui apa yang dilakukan atau tingkah laku seseorang. Kelompok ataupun masyarakat dengan menaati aturan serta ketentuan yang sudah pemerintah putuskan, norma serta kaidah yang ada di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Selain faktor motivasi serta disiplin kerja, faktor penyebab semangat kerja lainnya adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Dessler (2009) lingkungan kerja fisik menunjukkan sejumlah fasilitas yang dimiliki kantor untuk menopang terlaksananya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai dalam

bekerja. Kelengkapan lingkungan kerja fisik mendorong meningkatnya semangat pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian Cahyani (2019) menemukan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap semangat pegawai. Hasil yang diperoleh tersebut dimaknai semakin lengkap fasilitas atau lingkungan kerja fisik dalam sebuah perusahaan akan membantu efektifitas penyelesaian tugas serta tanggung jawab setiap pegawai, oleh sebab itu semakin lengkap fasilitas fisik yang tersedia akan mendorong semangat kerja yang lebih dari masing-masing karyawan.

Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh fasilitas kerja yang terlihat secara nyata oleh pegawai seperti meja, kursi, ruangan, peralatan tulis hingga komputer. Semakin terpenuhi kebutuhan lingkungan kerja fisik yang dimiliki pegawai mendorong menguatnya semangat bekerja. Kenyamanan yang diberikan fasilitas fisik dalam lingkungan kerja pegawai akan mendorong keinginan yang lebih kuat untuk bekerja dengan sebaik mungkin (Sangadji, 2010). Jadi dapat disimpulkan kalau lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif pada semangat kerja yang dirasakan pegawai saat bekerja.

Menurut uraian ringkas sejumlah latar belakang, kajian teori, penelitian terdahulu, dan fenomena, maka peneliti tertarik untuk meneliti sejumlah variabel yang diduga mempengaruhi semangat kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pariaman. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian empiris yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik**

## **Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pariaman”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, bisa dirumuskan pokok permasalahannya yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemadam Kota Pariaman?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemadam Kota Pariaman?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemadam Kota Pariaman?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuannya yaitu meningkatkan semangat kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Pariaman. Dengan melakukan pengujian empiris yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Pariaman.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah melakukan penelitian, harapannya bisa memperoleh manfaat, seperti :

1. Bagi Akademik. Digunakan dalam menambah referensi sebagai bahan perbandingan serta kerangka acuan masalah serupa serta dapat menambah kualitas bidang pendidikan khususnya dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Praktisi. Memberi informasi tentang beberapa faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan berpengaruh bagi pegawai terhadap semangat kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pariaman.