

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan seorang pimpinan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya terlihat dari semangat kerja pegawai. Dalam arti kata bahwa sikap dan tingkah laku pegawai terhadap pekerjaannya, apakah dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh, dengan bersemangat dan tidak terlihat sikap keterpaksaan dan melakukan pekerjaannya, jujur serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan padanya.

Kondisi ini akan membawa implikasi yang luas terhadap penyelenggaraan pemerintah, sadar atau tidak sadar penyelenggara pemerintah harus meninggalkan paradigma lama yaitu bekerja dengan semaunya seakan-akan tidak menghiraukan arti sebuah tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan harus diganti dengan paradigma baru yang lebih menekankan efisiensi, kecepatan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah.

Seiring dengan perkembangan perekonomian saat ini menuntut setiap instansi pemerintahan untuk menyelenggarakan manajemen yang tepat pada aspek sumber daya manusia karena dengan tepatnya manajemen yang dilakukan akan menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi. Begitu pentingnya sumber daya manusia ini juga mendorong organisasi untuk memilih orang-orang dengan pengetahuan yang tepat untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi. Namun, kualitas pegawai hanya

dapat dicapai dan dipertahankan apabila anggota organisasi memperoleh manfaat yang nyata dari padanya dalam peningkatan kualitas kehidupan mereka, di tempat kerja maupun di lingkungan sosial,. Oleh sebab itu, pihak pimpinan mempunyai tanggung jawab bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai mempunyai semangat dalam melakukan tugasnya sehari-hari.

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2000:139). Pengertian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu di setiap kantor harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Contohnya antara lain; 1). Disiplin yang tinggi, individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan; 2). Kualitas untuk bertahan, individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan; 3). Kekuatan untuk melawan frustrasi, individu yang

mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya; 4). Semangat berkelompok, adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “ kami “ daripada sebagai “ saya “. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat menentukan berhasil tidaknya penyelenggaraan pemerintahan sebagai mana yang ditegaskan dalam Undang-undang P. No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa : “Dalam rangka usaha mencapai tujuan pembangunan yaitu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materil dan spiritual, perlu adanya pegawai negeri sebagai warga negara, aparatur negara, abdi negara, unsur aparatur yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan”. Oleh karena itu peran pegawai sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan perlu mendapat dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh. Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Gairah kerja adalah "Kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan. Dalam hal ini kebiasaan pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga hasil pekerjaannya dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian penting bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya. Adanya semangat kerja juga tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberi perhatian, imajinasi dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka.

Semangat kerja dipengaruhi oleh faktor material maupun non material, pemenuhan kebutuhan yang bersifat material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non

material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai.

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui; (1) Presensi; (2) Kerjasama; (3) Tanggung jawab; (4) Kegairahan; (5) Hubungan yang harmonis.

Pada kenyataannya ternyata semangat kerja pegawai di Dinas Pendapatan Propinsi Riau belum maksimal dilaksanakan seperti apa yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat beberapa indikasi yang ada semangat kerja pegawai di Dinas Pendapatan Propinsi Riau, dimana masih belum maksimalnya semangat kerja pegawai, seperti yang terlihat struktur organisasi, laporan absensi pegawai, laporan hasil kerja yang telah tercapai dan laporan kerja yang belum dilaksanakan maka dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut; 1) Ketepatan pegawai datang/pulang kerja; 2) Kesiadaan pegawai untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun

pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan; 3) Cara untuk mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan; 4) Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat; 5) Kesanggupan pegawai melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja; 6) Tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja; 7) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan; 8) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya; 9) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan pegawai lainnya; 10) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya; 11) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi.

Dalam hal ini menurunnya semangat kerja pegawai pada kenyataannya adalah tidak terciptanya peningkatan kinerja pegawai yang dikarenakan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas lebih banyak santainya daripada keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak adanya pengembangan sumber daya manusia seperti tidak terkoordinirnya pelatihan-pelatihan yang untuk para pegawai dengan baik, program kepegawai yang tidak, dan selalu adanya perlakuan diskriminasi pegawai yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga setiap pimpinan mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai. Selain itu kemungkinan ada hal-hal yang berada disekitar pekerja

yang dianggap tidak berpengaruh terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan pimpinan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawainya. Hal ini akan memberikan pengaruh pada semangat kerja pegawai tersebut.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya .

Kenyataannya yang ada dilapangan menggambarkan bahwa tempat para pegawai bekerja kurang merasa nyaman yang diakibatkan AC yang yang diruangan kurang memadai disebabkan ruangan yang terlalu luas dan banyaknya pegawai yang bekerja sehingga AC yang ada kurang efektif untuk memndinginkan ruangan. Penataan meja-meja kerja tidak tertata dengan rapi sehingga sempitnya ruang gerak pegawai pada saat bekerja, dalam penerangan begitu pula kurang terang karena pergantian lampu tidak dikondisikan sebagaimana mestinya. Begitu menumpuknya para pegawai bekerja sehingga tingkat kebisingan tidak teratasi dengan baik.

Dengan didasari persoalan diatas tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul ” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendapatan Propinsi Riau ”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya setelah didahului uraian tentang masalah penelitian, variabel yang diteliti, dan ada kaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya agar masalah dapat terjawab secara akurat maka masalah yang akan diteliti perlu dirumuskan secara spesifik yaitu “ Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Propinsi Riau? “.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan keinginan-keinginan peneliti atas hasil penelitian dengan mengetengahkan indikator-indikator apa yang hendak ditemukan dalam penelitian, terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Tujuan penelitiannya adalah :

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja di Dinas Pendapatan Propinsi Riau.
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh semangat kerja pegawai di Dinas Pendapatan Propinsi Riau.

1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendapatan Propinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, baik manfaat secara teoretis maupun secara praktis:

1. Secara Teoretis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian pemikiran bagi pembaca terutama yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

2. Secara Praktis :

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi serta pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan keputusan yang tentunya lebih baik, dengan demikian agar tujuan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.