

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang tak ternilai bagi sebuah organisasi karena dengan potensi yang ada pada dirinya mereka dapat membantu sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Manusia tidak hanya alat dalam proses produksi melainkan sebagai makhluk sosial yang unik, dengan sifatnya yang khas dan memiliki berbagai kebutuhan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa kepada pegawai. Setiap pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyanti (2015), menyatakan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai bukan hanya tergantung dari pegawai itu sendiri, tetapi juga sampai sejauh mana organisasi mempunyai kemauan untuk memenuhi semua kebutuhan para pegawainya, baik kebutuhan materil maupun non-materil, khususnya kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan

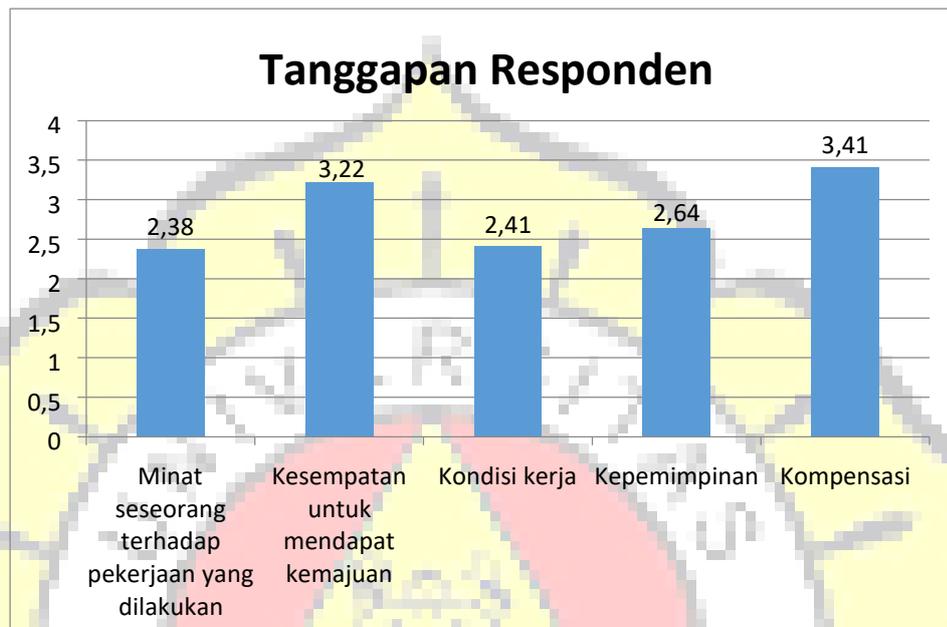
dengan pekerjaan setiap pegawai. Masalah semangat kerja merupakan masalah yang harus dikelola dengan baik oleh suatu organisasi, karena semangat kerja memberikan dampak yang cukup serius di dalam mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu manajemen suatu organisasi harus bisa mengelola hal tersebut dengan baik agar semangat kerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Gejala-gejala yang sering timbul jika semangat kerja para pegawai menurun adalah seperti turunnya kegairahan di dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kemangkiran yang tinggi, kepuasan kerja rendah dan tidak ada keinginan dari para pegawai untuk mempertinggi hasil kerjanya, yang muaranya akan terlihat tingkat pencapaian tujuan organisasi tidak optimal.

Kecamatan merupakan bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Kecamatan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui sekretaris daerah dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan. Bekasi Barat adalah sebuah kecamatan di Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Berdasarkan data wawancara dari Kasubag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Bekasi Barat terdapat permasalahan mengenai semangat kerja pegawai non pns di Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja pegawai non pns di Kantor

Kecamatan Bekasi Barat penulis melakukan observasi melalui penyebaran kuesioner ke 25 pegawai. Dari observasi tersebut, penulis mendapat hasil sebagai berikut.

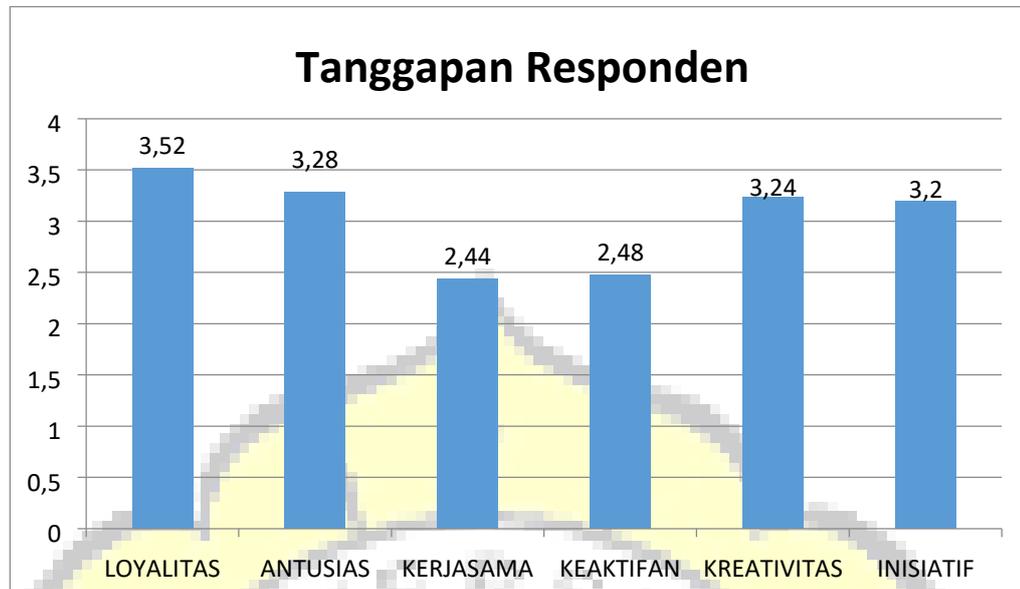


Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-faktor Semangat Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui faktor yang sangat tinggi adalah kompensasi dengan rata-rata mencapai 3,41 yang artinya adalah kompensasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi tingkat semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi semangat kerja untuk mengetahui seberapa besar tingkat semangat kerja pegawai dari Kantor Kecamatan Bekasi Barat yang akan dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut.



Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Semangat Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa loyalitas mendapatkan rata-rata 3,52 yang artinya loyalitas pegawai sangat tinggi, antusias mendapatkan rata-rata 3,28 yang artinya antusias pegawai sangat tinggi, kerjasama mendapatkan rata-rata 2,44 yang artinya kerjasama antar pegawai rendah, keaktifan mendapatkan rata-rata 2,48 yang artinya keaktifan pegawai rendah, kreativitas mendapatkan rata-rata 3,24 yang artinya kreativitas pegawai tinggi, dan inisiatif mendapatkan rata-rata 3,2 yang artinya inisiatif pegawai tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatarbelakangi semangat kerja pegawai yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul di atas, yaitu **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan, dan aktivitas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai semangat kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai semangat kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan guna mengendalikan semangat kerja.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Dapat menambah koleksi pustaka untuk kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.

