

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang penting bagi perusahaan karena mereka adalah faktor kunci dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mengoperasikan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan terlatih, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan efisien dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengelolaan, pengembangan, dan pengawasan aktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Salah satu cara memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan meningkatkan semangat kerja pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karena melalui Manajemen SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sejahtera, dan aman sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup pada pengelolaan sumber daya manusia untuk dapat mencapai kesuksesan jangka panjang.

Menurut Indharwan dan Mel (2021:75) Semangat kerja merupakan kondisi dimana seseorang dapat merasakan rasa senang sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Semangat kerja sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang semangat kerjanya rendah. Hal ini dikarenakan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi kerja serta mengurangi tingkat stress dan kelelahan. Selain itu, pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih aktif dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja, hal ini dapat meningkatkan kerja sama tim dan mengurangi konflik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja. Menurut Faida (2019:108) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif, yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian A Jufri, Sri Hastari dan Paring Wahyudi (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Selain lingkungan kerja, hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah pengembangan karir. Menurut Mangkunegara (2017:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-

pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri serta memberikan harapan untuk kesempatan promosi dan kenaikan gaji di masa depan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Johansyah (2021) menunjukkan bahwa benar pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja.

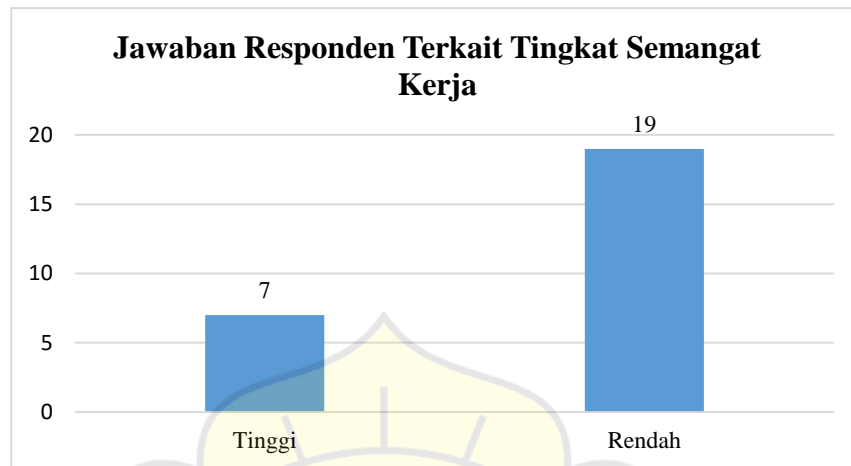
Hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memberikan batasan yang jelas tentang tingkah laku yang diharapkan dan memberikan sanksi yang tegas bagi tingkah laku yang tidak sesuai. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dukungan dan perlakuan yang adil bagi semua pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian Jufri *et. al.* (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Fenomena yang terjadi di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam adalah menurunnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya

lingkungan kerja yang kurang kondusif. Masalah yang terjadi di perusahaan adalah dampak negatif dari masalah yang terjadi di lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi baik perusahaan maupun pegawai. Hal ini bisa menyebabkan hubungan antar pegawai menjadi retak, muncul rasa tidak percaya dan mudah mencurigai. Fenomena yang terjadi pada pengembangan karir adalah penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi). Perpindahan pegawai yang dikenal dengan mutasi serta adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengembangan karir. Semenjak penurunan hasil pekerjaan yang sering terjadinya pelanggaran pegawai yang menjadikannya tidak disiplin.

Setelah dilakukannya penelitian melalui wawancara dengan Kepala Sub Bagian Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam mengatakan bahwa semangat kerja pegawai masih tidak stabil dan konsisten. Masih ada beberapa pegawai yang mendapatkan masalah dalam pekerjaannya seperti ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan keterampilan pegawai serta keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak negatif pada hasil kerja dan disiplin pegawai. Penulis juga melakukan observasi dengan menyebarkan pra survey mengenai tingkat semangat kerja terhadap 20% dari total populasi yaitu 26 pegawai sebagai data observasi awal. Karna tidak ada data dari Kementerian Agama Republik Indonesia mengenai tingkat semangat kerja maka penulis bertanya kepada pegawai melalui pra survey mengenai tingkat

semangat kerja pegawai yang terjadi di Direktorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia yang dijelaskan dalam Gambar 1.1 berikut:

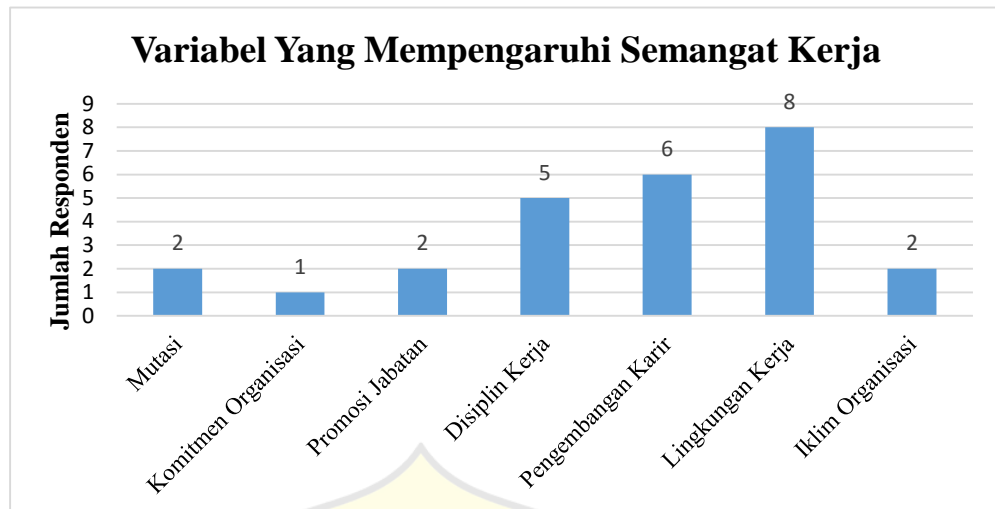


Sumber: Data diolah penulis, tahun 2023

Gambar 1. 1 Jawaban Responden Terkait Tingkat Semangat Kerja

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa mayoritas tingkat semangat kerja pegawai Direktorat Jenderal Kementerian Agama masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat sebanyak 26 responden memberikan jawaban bahwa tingkat semangat kerjanya rendah. Diperkirakan ada beberapa variabel yang mempengaruhi semangat kerja. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mempelajari semangat kerja dengan menjadikan pokok permasalahan ataupun variabel dependen.

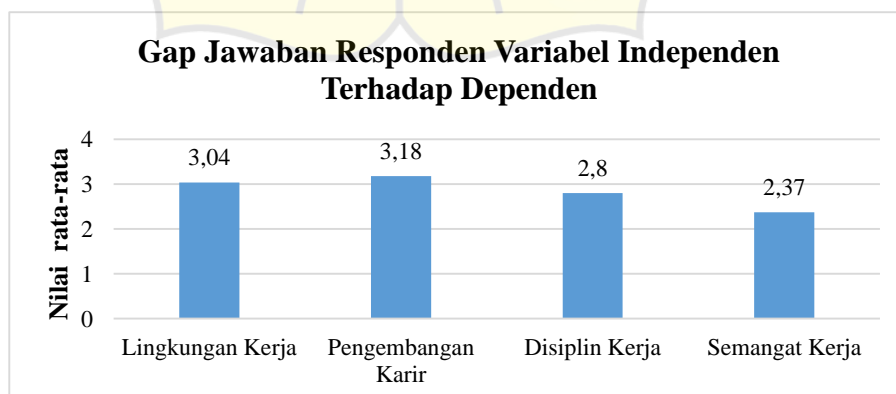
Selanjutnya, penulis menyebarkan pra survey untuk mengetahui variabel apa saja yang berpengaruh terhadap semangat kerja di Direktorat Jenderal Kementerian Agama yang ditunjukkan dengan Gambar 1.2 dibawah ini:



Sumber: Data diolah penulis, tahun 2023

Gambar 1. 2 Variabel Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Berdasarkan Gambar 1.2 dari penyebaran pra survey kepada 26 orang pegawai di Direktorat Jenderal Kementerian Agama menunjukkan 3 faktor tertinggi yang dianggap mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja. Untuk mengetahui seberapa erat pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap semangat kerja, penulis juga melakukan penyebaran pra kuesioner mengenai dimensi semangat kerja dengan hasil pengolahan data dijelaskan pada Gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis, tahun 2023

Gambar 1. 3 Gap Jawaban Responden Mengenai Variabel Independen Terhadap Dependen

Berdasarkan hasil Gambar 1.3 yang mengacu pada bab 3 Tabel 3.4 interpretasi nilai hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,04 mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja kategori baik. Untuk variabel pengembangan karir dengan nilai rata-rata sebesar 3,18 mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja kategori baik. Untuk variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,80 mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja kategori tinggi dan untuk variabel semangat kerja pegawai di dapatkan nilai rata-rata sebesar 2,37 mengindikasikan bahwa variabel semangat kerja kategori rendah artinya dari variabel semangat kerja masih terdapat masalah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menemukan gap/permasalahan antara lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Direktorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai semangat kerja yang akan dijawab melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Republik Indonesia (Studi Kasus di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam)”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja kategori baik namun semangat kerja pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia kategori rendah.
2. Pengembangan Karir kategori baik namun semangat kerja pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia kategori rendah.
3. Disiplin Kerja kategori baik namun semangat kerja pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia kategori rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan dan aktivitas, maka fokus penelitian ini perlu dibatasi, yaitu hanya membatasi pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Republik Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Republik Indonesia?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Republik Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Republik Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau keinginan mengadakan penelitian lebih lanjut.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia kerja serta untuk mengimplementasikan teori-teori yang didapat selama kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga sebagai sumbangan pemikiran tentang pentingnya lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.