

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menuntut setiap individu untuk dapat mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan kearah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan itu terjadi peningkatan persaingan dalam berbagai hal, untuk menghadapi persaingan maka setiap individu haruslah mempunyai kemampuan bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan atau keunggulan yang ada pada dirinya.

Dalam setiap perusahaan, organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai. Untuk itu perlu pelatihan lebih dan sangat khusus ketika berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan, pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia

sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Disnakertrans adalah sebagai perwujudan dari pelaksanaan otonomi daerah telah terbentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang merupakan penggabungan dari tiga instansi yaitu eks Dinas Tenaga Kerja, Kanwil Departemen Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Serta untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya yang telah diatur dalam Peraturan Daerah No. 15 tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dan keputusan Gubernur Jawa Barat No. 55 tahun 2001 tentang tugas pokok, fungsi dan rincian tugas unit Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Disnakertrans Provinsi Jawa Barat bergerak untuk menyalurkan tenaga kerja.

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Semangat kerja sangat berkaitan dengan absensi pegawai, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi dan keinginan serta kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan semangat kerja yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan

kualitas Sumber Daya Manusia menjadi prioritas yang utama. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh semua pegawai Disnakertrans, karena semangat kerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola pegawinya. Oleh karena itu semangat kerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian suatu instansi.

Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik, pendapat menurut Alex Nitisemito (2010 : 160). terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu diatas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin instansi itu, terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dan memberi sedikit mungkin.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner pada 10 orang responden dari seluruh populasi yang ada pada sub kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Berikut tabel semangat kerja hasil kuesioner pendahuluan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.1
Hasil Kuisioner Pra Survey mengenai Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Indikator	STS Skor (1)	TS Skor (2)	RR Skor (3)	ST Skor (4)	STS Skor (5)	Total skor	Rata-rata skor
			N	N	N	N	N		
	1. Naiknya Produktivitas Karyawan	1. Profesionalisme menyelesaikan pekerjaan	0	6	6	0	0	30	3,0
		2. Tidak menunda pekerjaan	0	7	5	0	0	29	2,9
		3. Mempercepat pekerjaan	0	10	3	0	0	29	2,9

Variabel	Dimensi	Indikator	STS Skor (1)	TS Skor (2)	RR Skor (3)	ST Skor (4)	STS Skor (5)	Total skor	Rata- rata skor	
			N	N	N	N	N			
Semangat Kerja	2. Absensi yang rendah	1. Cuti	0	3	6	1	0	28	2,8	
		2. Keterlambatan	0	5	3	2	0	27	2,7	
		3. Alfa	0	4	3	3	0	30	3,0	
		4. Sakit	0	2	5	3	0	31	3,1	
	3. Labour turn over yang menurun	1. Setia terhadap perusahaan	1	7	5	0	0	30	3,0	
		2. Senang bekerja didalam perusahaan	0	5	3	4	0	30	3,0	
	3. Berkurangnya kegelisahan	1. Kepuasan kerja	0	9	1	0	0	27	2,7	
		2. Ketenangan dalam bekerja	0	9	4	0	0	30	3,0	
		3. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja	0	5	6	1	0	32	3,2	
		4. Hubungan kerja yang harmonis	0	4	5	1	0	27	2,7	
	Jumlah								380	38,0
	F: Frekuensi N : Frekuensi x Skor Jumlah Responden : 10 Jumlah Indikator : 13									
	Rata Rata Skor : Total Skor / Jumlah Responden									

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra survey (2014)

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil kuesioner pra survey mengenai variabel semangat kerja pegawai. Sebuah indikator dikatakan bermasalah apabila jawaban responden pada skor 1,2 atau 3. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat masalah semangat kerja pada indikator kepuasan kerja memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu 2,7 karena sebagian besar responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dilihat dari indikator mempercepat pekerjaan dan menunda pekerjaan juga memiliki rata-rata skor yang belum optimal yaitu dengan rata-rata skor 2,9 dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 4 dan 5. Masalah semangat kerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara mendapat informasi dari bagian sub kepegawaian dapat diidentifikasi permasalahan yang menimbulkan semangat kerja pegawai kurang optimal adalah pegawai kurang

mempercepat pekerjaannya dalam mengerjakan tugas, masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengolah data sehingga banyak koreksi-koreksi dari atasan sehingga pekerjaan yang belum terselesaikan masih tertunda. Masalah lain yang terjadi adalah masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu yaitu dengan rata-rata skor 2,7 yang belum memenuhi standar ideal.

Dari uraian permasalahan diatas dan informasi yang didapat dari para pegawai dan jajaran kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, yaitu turunnya semangat kerja pegawai dikarenakan oleh dua faktor dominan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawainya, karena disiplin kerja pegawai masih kurang, dilihat dari pegawainya yang sering datang terlambat dan kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan. Untuk lingkungan kerjanya masih kurang harmonis karena dapat dilihat dari pegawainya saling bersaing satu sama lain untuk mencapai target kerja yang optimal, fasilitas kerja masih belum lengkap, lingkungan kerja yang belum kondusif karena banyak siswa yang PKL sehingga penciptaan lingkungan kerjanya masih dikatakan belum optimal. Sehingga peneliti ingin meneliti tentang bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yaitu dengan menerapkan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dari bagian kepegawaian di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat bahwa permasalahan yang dominan terhadap semangat kerja pegawai dapat dilihat dari, tingkat absensi yang tinggi (sakit, izin, dan terlambat masuk kerja), tingkat

absensi yang tinggi di karenakan beban kerja yang berat sehingga pegawai cenderung tidak masuk kerja.

Berikut ini adalah data absensi pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Barat

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2011 - 2013

TAHUN	IZIN	SAKIT	TERLAMBAT	PULANG CEPAT	JUMLAH HARI KERJA
2011	38	23	45	35	255
2012	45	36	49	42	251
2013	49	39	54	52	245

Sumber : Data Internal Disnakertrans Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kondisi absensi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011 sampai 2013 mengalami peningkatan hal ini berdampak pada semangat kerja menurun. Pegawai yang datang terlambat pada periode 2011 mencapai 45 kali, pada tahun 2012 mencapai 49 kali, pada tahun 2013 sampai mencapai 54 kali ke terlambatan disiplin kerja pada Disnakertrans secara keseluruhan masih belum optimal karena angka keterlambatan setiap tahunnya meningkat berdasarkan pengamatan dilapangan kondisi sebagian pegawai tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Hal tersebut dapat terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat, izin kerja, pulang tidak sesuai dengan tepat waktu, selain itu pegawai masih sering mengulur waktu istirahat.

Selain dapat diukur dari ketidakhadiran/absensi, semangat kerja pegawai juga dapat dilihat atau diukur dari seberapa disiplin seorang pegawai datang ke kantor dan pulang sesuai dengan waktunya. Berikut adalah apel siang dan apel

pagi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Selama Tahun 2013.

Tabel 1.3
Disiplin Pegawai
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
Tahun 2013

Bulan	Ketidakhadiran/absen	
	Apel pagi (%)	Apel sore (%)
Januari	5,03	7
Februari	3,72	4,76
Maret	2,7	2,86
April	3,5	3,82
Mei	3,6	4,3
Juni	3,4	3,7
Juli	4,22	5,17
Agustus	5,2	5,3
September	5,8	6,2
Oktober	5,9	6,22
November	6,9	7,1
Desember	7,4	8,4

Sumber : Data internal Disnakertrans Provinsi Jawa Barat 2013

Dari tabel 1.3 dilihat tingkat ketidakhadiran pegawai dalam mengikuti apel pagi dan apel sore selama 12 bulan terakhir di tahun 2013 ini tidak stabil bahkan dapat dikatakan meningkat persentase ketidakhadirannya. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin pegawai dalam ketepatan waktu untuk datang dan pulang tepat waktu menurun, dan dapat dikatakan semangat para pekerja menurun.

Apabila pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai semangat terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya apabila moril kerja dan semangat kerja rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Adanya semangat kerja yang terdapat dalam diri pegawai disertai dengan disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang diharapkan oleh instansi. Efektifitas kerja disini tidak dapat meningkat tanpa adanya semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan

dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain. Dalam wacana kerja disini merupakan unsur penggerak serta perwujudan diri agar dalam mengerjakan suatu pekerjaan itu dilakukan tidak setengah-setengah, tetapi dengan segenap kekuatan dan kemampuan yang dimiliki dalam arti kata seseorang harus professional dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, serta bisa menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, pendapat menurut Bejo Siswanto (2009:291). Sikap disiplin kerja pada Disnakertrans Provinsi Jawa Barat masih belum kondusif dilihat dari ketepatan waktu bekerja masih banyak pegawai yang datang terlambat serta tidak mengikuti apel sebelum bekerja, selain disiplin waktu masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut bisa menumpuk pekerjaan tetapi harus diselesaikan secepat mungkin. Selain itu ada pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi ketika melakukan pekerjaan sehingga penilaian tentang pegawai tersebut menjadi kurang baik terhadap perilaku dalam bekerja, serta ada pegawai yang keluar tanpa izin dan meninggalkan pekerjaannya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja adalah lingkungan kerja di instansi, lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk

mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, pendapat Sedarmayanti (2013:23). Lingkungan kerja pegawai pada Disnakertrans Provinsi Jawa Barat masih belum kondusif. Tata letak sarana kerja yang tidak teratur membuat suasana kerja belum mendukung, hal ini dapat dilihat dari banyaknya siswa pkl yang menimbulkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, Untuk penyimpanan dokumen tidak di tempatkan ditempat yang sesuai sehingga di meja pegawai terlihat menumpuk dan tidak rapih. Selain tata letak dalam suasana bekerja pun masih banyak yang mengobrol sehingga dapat mengganggu pegawai yang lain ketika ingin fokus mengerjakan pekerjaannya. Selain beberapa masalah lingkungan kerja yang telah disebutkan sebelumnya berdasarkan pada hasil pengamatan langsung kelapangan ditemukan adanya permasalahan mengenai sirkulasi udara yang sering dikeluhkan pegawai, hal tersebut dilihat dari kurangnya ventilasi udara untuk mengatur keluar masuknya udara didalam ruangan kerja.

Selain itu lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat hubungan kerja antara pegawai satu dengan pegawai yang lain masih kurang harmonis dilihat dari semua pegawai yang memiliki persaingan yang tinggi untuk mendapat penilaian terhadap pekerjaan maupun perilaku yang dilakukan atau bisa di sebut SKP (sasaran kerja pegawai) dimana setiap pegawai harus mencapai nilai terbaik yang sangat berpengaruh terhadap penghasilan yang didapat. penilaian tersebut sangat berpengaruh terhadap penghasilan yang didapat oleh seorang pegawai, sehingga persaingan dan kesempatan untuk ingin lebih maju dari yang lain sangatlah tinggi. Selain hubungan pegawai yang masih belum

harmonis kesempatan untuk maju untuk naik jabatan sangatlah tidak mudah karena beban kerja yang setiap harinya meningkat sehingga dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat terbilang cukup baik karena keamanannya karena setiap orang yang akan berkunjung harus lapor kepada Satpam terlebih dahulu. Untuk kenyamanan dalam bekerja masih belum cukup karena dilihat dari beberapa fasilitas pekerjaan yang belum cukup sehingga kenyamanan dalam bekerja untuk pegawai masih belum terpenuhi.

Dengan lingkungan kerja yang baik maka instansi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan instansi secara keseluruhan dapat dicapai. Lingkungan kerja sama pentingnya dengan disiplin kerja, karena keduanya memberikan dampak positif terhadap semangat kerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dapat dilihat dari penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik hal tersebut akan sangat menentukan keberhasilan dan pencapaian sebuah instansi. Sebaliknya apabila disiplin kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kualitas kerja dan semangat kerja pegawainya dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjut pelaksanaan program tersebut serta seberapa besar pengaruhnya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja pegawai. Maka penulis melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut di DINAS

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Semangat kerja menurun karena pegawai merasa tersaingi dan tertinggal pekerjaan dari pegawai lain.
2. Pegawai kurang bersemangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Ketidakhadiran pegawai yang masih tinggi setiap tahunnya.
4. Masih banyak pegawai yang tidak disiplin akan waktu kerja.
5. Adanya pegawai yang melanggar peraturan yang telah dibuat instansi dalam melakukan pekerjaan.
6. Pegawai kurang menjaga dan merawat peralatan kerja.
7. Masih ada pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.
8. Lingkungan kerja pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat kurang kondusif dan mengganggu kenyamanan pegawai.

9. Hubungan yang kurang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana :

1. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana semangat kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

3. Semangat kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan peneliti baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Lembaga/instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, sehingga akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

b. Bagi pegawai

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

c. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan berdampak pada semangat kerja pegawai, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan dilapangan dalam penelitian ini.