

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan, organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, pada tujuan tersebut juga pasti ada sebuah masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan setiap masalah pada organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Apapun bentuk dan tujuan dari sebuah organisasi tentu akan selalu melibatkan sumber daya manusia. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang sangat strategis dalam setiap kegiatan organisasi. Tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi secara langsung akan meningkatkan kualitas organisasi.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi

Peneliti melakukan penelitian di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, ketertarikan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, karena perusahaan tersebut adalah kantor cabang utama yang berada di Bandung dan perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan yang mengelola dana pensiunan pegawai negeri sipil dan sebagai tabungan hari tua pegawai negeri sipil yang dimiliki oleh Badan Umum Milik Negara (BUMN) dengan tujuan untuk mensejahterakan para pegawai negeri sipil di Indonesia dan peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kondisi dan permasalahan yang bisa ditemukan di PT. Taspen yang khususnya di kota Bandung dan nanti akan dibuat sebuah penelitian.

PT. TASPEN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan tugas untuk mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT). Didirikan pada tanggal 17 April 1963 dengan nama Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri yang disingkat menjadi PN TASPEN. Pembentukan program tabungan Hari Tua Pegawai Negeri ditetapkan dalam peraturan Pemerintah No.9 tahun 1963 tentang pembelanjaan Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai Negeri.

Pendirian PT. Taspen (Persero) dilatar belakangi keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri dan keluarganya yang dirintis melalui konferensi kesejahteraan Pegawai Negeri pada tanggal 25-26 Juli di Jakarta. Hasil konferensi tersebut dituangkan dalam Keputusan Menteri Pertama RI Nomor 388/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960 yang antara lain menetapkan perlunya pembentukan jaminan sosial bagi pegawai negeri dan keluarganya pada saat

mengakhiri pengabdianya kepada Negara. Adapun proses pembentukan program pension pegawai negeri ditetapkan dengan Undang-undang No. 11 Tahun 1956 tentang pension dan Undang-undang No. 11 tahun 1969 tentang pension pegawai dan pensiun janda/duda serta Undang-undang No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian

Pemenuhan kegiatan-kegiatan usaha tersebut harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan dapat dinilai dari sejauh mana Sumber Daya Manusia tersebut mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan PT. Taspen (persero) KCU Bandung adalah Untuk memberikan jaminan hari tua bagi pegawai negeri/peserta Taspen pada saat mencapai usia pensiun.

Semangat kerja merupakan suatu sifat yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai baik dalam organisasi, perusahaan maupun instansi. Karena suatu pekerjaan tanpa dilandasi oleh semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan tersebut akan sulit untuk selesai dengan cepat dan pekerjaan juga akan tidak selesai dengan baik . Semangat dan gairah kerja yang tinggi dikalangan pegawai akan membuat kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:95) “Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai hasil yang maksimal”. Hal ini menjelaskan bahwa semangat sangat di butuhkan oleh setiap pegawai baik di Perusahaan, karena hasil akhir yang diperoleh akan lebih baik dan dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Masalah utama yang peneliti

temukan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung adalah tingkat semangat kerja pegawai yang rendah.

Untuk melihat bagaimana kondisi Semangat kerja karyawan di PT. Taspen (persero) KCU Bandung, maka penulis melakukan pra survey dengan membagikan kepada 20 responden yang dipilih secara acak. Hasil data yang didapatkan oleh peulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kuesioner pra-survey Semangat Kerja Pegawai di
PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Mean	Skor ideal
		ST	T	CT	R	SR			
		5	4	3	2	1			
1	Naiknya Produktivitas Pegawai	4	5	7	3	1	68	3,4	100
2	Tingkat Absen Rendah	2	4	9	4	1	67	3,3	100
3	Labor Turn Over	5	1	11	3	-	68	3,4	100
4	Kegelisahan	4	7	5	3	1	70	3,5	100
Skor rata-rata Semangat Kerja							69	3,4	100
Jumlah Skor = jumlah frekuensi x nilai tiap skor									
Mean = jumlah skor : jumlah responden									
Skor Ideal = jumlah responden x skor tertinggi									

Sumber : Hasil Pra-Survey 2017

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa semangat kerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung masih belum ideal. Jumlah skor setiap dimensi masih rendah yakni, dimensi naiknya produktivitas pegawai dengan jumlah skor 68, dimensi tingkat absen rendah dengan jumlah skor 67, dimensi Labor Turn Over dengan jumlah skor 68, dan Kegelisahan dengan jumlah skor 70. Untuk total rata-rata dari keempat dimensi adalah 69 masih jauh dari skor ideal . Semangat kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung masih rendah terlihat dari skor yang didapat peneliti dari pra-survey. Jadi semangat kerja yang rendah ini dapat membuat tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Peneliti juga melakukan wawancara didapat bahwa, masih banyak pegawai yang terlambat datang sesuai

waktu, masih rendahnya sosial pegawai dalam memotivasi pegawai lain, pegawai tidak mempercepat pekerjaan yang diberikan. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai masih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan tak berpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar dari diri pegawai tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah faktor internal : disiplin kerja, motivasi, Budaya Organisasi dan faktor eksternal : Penempatan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor tersebut maka dapat dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lebih baik kedepannya. Untuk memperjelas faktor-faktor apa saja yang bermasalah mempengaruhi semangat kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, penulis melakukan pra-survey melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai secara acak dengan 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja pada
PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Variabel	Unsur yang dinilai	SS	S	KS	TS	STS	Mean
		5	4	3	2	1	
	Inovasi dan pengambilan	6	4	7	3	-	3,6

Budaya Organisasi	resiko						
	Perhatian pada detail	8	5	5	2	-	3,9
	Orientasi Hasil	9	7	3	1	-	4,2
	Orientasi Manusia	6	9	3	1	1	3,8
	Orientasi Tim	4	8	6	2	-	3,7
	Agresivitas	6	7	4	3	-	3,8
Skor rata-rata Budaya Organisasi							3,8
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	2	2	11	4	1	3,0
	Taat aturan Perusahaan	5	3	8	2	2	3,1
	Taat aturan berperilaku	2	5	10	1	2	3,1
	Taat aturan lainnya	3	5	8	3	1	3,3
Skor rata-rata Disiplin Kerja							3,1
Kompensasi	Kompensasi Langsung	7	4	6	3	-	3,7
	Kompensasi Tidak Langsung	5	8	5	2	-	3,8
Skor Rata-rata Kompensasi							3,7
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	4	3	8	2	2	3,1
	Lingkungan Kerja Non Fisik	5	4	10	1	-	3,6
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							3,3
Penempatan Pegawai	Pendidikan	3	2	11	3	1	3,1
	Pengetahuan	5	3	9	2	1	3,4
	Keterampilan	2	6	7	5	-	3,2
	Pengalaman	4	4	7	3	2	3,3
Skor rata-rata Penempatan Pegawai							3,2
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	9	4	5	1	1	3,9
	Tipe Suportif	7	5	6	2	-	3,8
	Tipe Partisipatif	8	7	4	1	-	4,1
	Tipe Berorientasi Prestasi	7	5	5	3	-	3,8
Skor rata-rata Gaya Kepemimpinan							3,9

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 Berdasarkan hasil pra-survey dapat diketahui tanggapan 20 pegawai mengenai 6 variabel yang mempengaruhi Semangat kerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung yang mendapatkan rata-rata jawaban yang rendah, menyatakan variabel yang memepengaruhi semangat kerja yaitu variabel Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai. Hal ini menunjukkan Semangat Kerja menurun yang diakibatkan Disiplin kerja yang rendah karena ,tidak taatnya terhadap aturan jam masuk kerja dan tidak patuhnya dalam melaksanakan tugas, Serta Penempatan Pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang kurang.

Pegawai didalam perusahaan tidak selalu memiliki semangat yang tinggi. Salah satu faktornya tidak memiliki kedisiplinan yang tinggi yang menjadikan pegawai tidak selalu disiplin akan waktu baik ketepatan kehadiran, kemauan datang dan ketepatan menyelesaikan tugas, seperti yang dikatakan Malayu S.P Hasibuan (2012: 189) “Disiplin kerja yang baik akan menciptakan kesadaran dan kesukarelaan sehingga pegawai akan sadar akan tanggung jawab dan tugas-tugasnya. maka dari itu pimpinan perusahaan diharapkan mampu untuk menumbuhkan disiplin yang tinggi kepada para pegawainya bukan hanya untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga membangkitkan keinginan pegawai untuk memiliki disiplin yang baik.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari PT. Taspen (persero) KCU Bandung. Peneliti menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan Disiplin Kerja. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai absensi pada tahun 2014, 2015, dan 2016.

Tabel 1.3
Absensi Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Pegawai	Total Terlambat	Total Pulang cepat	Total Alpha
2014	64	773	120	7
2015	67	542	53	22
2016	64	600	65	23

Sumber: Hasil olah data peneliti dari hasil rekap Absen tahunan PT.Taspen (Persero) KCU Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa pada tiap tahun masih terlihat keterlambatan yang tinggi, pada tahun 2014 jumlah keterlambatan mencapai 773 kali dapat dikatakan sangat tinggi, total pulang cepat mencapai 120 kali, dan alpha sebanyak 7 kali , lalu pada tahun 2015 keterlambatan turun menjadi 542 kali, total

pulang cepat menurun menjadi 53 kali dan alpha naik menjadi 22 kali tetapi masih dikatakan bahwa keterlambatan ini masih tinggi dan pada tahun 2016 keterlambatan kembali meningkat menjadi 600 kali, pulang cepat naik menjadi 65 kali, dan alpha naik menjadi 23 kali. Jadi, masih Disiplin kerja pegawai dengan tidak mengikutinya aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat rendahnya kepedulian pegawai untuk menaati aturan yang sudah ditetapkan.

Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang terjadi di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung belum tertanam dengan baik didalam diri para pegawai. Peneliti juga melakukan wawancara dengan pimpinan bagian SDM diketahui bahwa hasil wawancara juga peneliti menemukan masalah yang cukup jelas selain dari tidak taatnya terhadap waktu seperti tidak masuk sesuai waktu yang ditentukan perusahaan dan masih banyaknya pegawai yang pulang cepat tidak sesuai jadwal, masih banyak juga pegawai yang tidak taat terhadap peraturan perusahaan, sehingga tidak selalu patuh dalam melaksanakan tugas. Jadi perusahaan sulit menanamkan disiplin yang baik kepada para pegawainya karena masih rendahnya kesadaran pegawai

Faktor ke dua yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan Pegawai. Tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang dimiliki oleh setiap pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung tentu saja akan berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Tingkat kesulitan dalam pekerjaan akan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan. Semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab harus dimiliki oleh seluruh pegawai untuk kemajuan perusahaan. Tanpa semangat kerja yang tinggi dari pegawai pekerjaan akan sulit untuk

terselesaikan dan pekerjaan akan menumpuk. Jadi, dengan kesesuaian penempatan Pegawai dengan kemampuan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi kepada diri pegawai perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:64) penempatan yang tepat dapat menumbuhkan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi dengan penempatan yang tepat pegawai akan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik dan akan menimbulkan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan hasil wawancara peneliti tentang penempatan pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, peneliti menemukan masalah pada penempatan pegawai. berikut merupakan data yang sudah diolah peneliti kedalam sebuah tabel.

Tabel 1.4
Daftar ketidaksesuaian antar jenis pekerjaan dengan latar belakang Pegawai

No.	Jabatan/Jenis Pekerjaan	Latar Belakang
1	Administrasi Keuangan	S1 (Jurusan Arsitek)
2	Secretary	S1 (Jurusan Teknik Pertambangan)
3	Manager Accounting	S1 (Jurusan Hukum)
4	Kas dan Verifikasi	S1 (Jurusan Pendidikan Biologi)
5	HRD	S1 (Jurusan Teknik Industri)

Sumber : Hasil olah data Penempatan Pegawai (Persero) KCU Bandung

Berdasarkan table 1.5 tersebut dapat diketahui bahwa di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung masih memiliki masalah pada penempatan pegawai, Artinya penempatan pegawai masih kurang baik, dimana masih banyak posisi suatu jabatan ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut, masih rendahnya kemampuan sosial pegawai dalam memotivasi

pekerjalainnya agar rekan kerja menjadi bersemangat untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan riwayat pendidikan, keadaan ini menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya operasi perusahaan dan kurangnya pegawai dalam berhubungan sosial.

Hal ini mengindikasikan adanya masalah penempatan Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Masalah ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada Bapak Iwan Hermawan dan beberapa pegawai. Penempatan pegawai tidak seluruhnya sesuai dengan pendidikan, Penempatan yang tidak sesuai biasanya terjadi karena kurangnya sumber daya manusia pada jabatan tersebut yang mengakibatkan pegawai diharuskan mengisi jabatan yang kosong walau tidak sesuai dengan pendidikan pegawai. Lalu pengetahuan dan keterampilan pegawai yang rendah juga membuat suatu pekerjaan sulit untuk terselesaikan sesuai jadwal yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, bahwa disiplin kerja dan penempatan Pegawai merupakan variable yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT. Taspen (Persero) Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan

permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variable Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Semangat Kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diketahui bahwa Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat kerja Pegawai Di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas :

1. Disiplin Kerja

Masih kurangnya disiplin kerja pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung ditemukan beberapa kendala yaitu :

- a. Masih banyak pegawai yang hadir ke perusahaan tidak sesuai aturan perusahaan
- b. Sangksi hukuman yang ditetapkan perusahaan kurang tegas yang membuat masih banyak pegawai yang tidak patuh terhadap aturan perusahaan.
- c. Masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan di perusahaan
- d. Kurang tertanamnya disiplin yang baik didalam diri pegawai.

2. Penempatan Pegawai

Penempatan kerja pegawai PT. Taspen (persero) KCU Bandung ditemukan beberapa kendala yaitu :

- a. Banyak pegawai yang ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan

- b. Banyak pegawai tidak selalu mempercepat tugas yang diberikan dengan baik
 - c. Ketidak sesuaian jabatan yang diberikan kepada pegawai membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
3. Semangat kerja
- Kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandung ditemukan beberapa kendala yaitu :
- a. Pegawai tidak mempercepat setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan agar selesai sesuai jadwal
 - b. Banyak pegawai yang sering terlambat ke kantor tidak sesuai jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan
 - c. Keterampilan sosial untuk memotivasi pegawai lain masih rendah

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Bagaimana Penempatan Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Bagaimana Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh Disiplin kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai secara parsial maupun simultan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Penempatan Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai secara parsial maupun simultan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat kerja pegawai.
2. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik tentang Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai dan Semangat Kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Kegunaan bagi instansi

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi terutama PT. Taspen (Persero) KCU Bandung dalam membuat keputusan bagi pemimpin di masa yang akan datang.

b. Kegunaan bagi akademis

Mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Pasundan Bandung, khususnya program studi Manajemen dan Bisnis.