

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengadilan. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan dengan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan sumber daya manusia.

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu instansi. Sehingga suatu organisasi atau pemerintah dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil kerja yang bermutu dalam bentuk kinerja nyata demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana pada era sekarang ini teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang lebih berkompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai hasil kinerja yang optimal dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individu maupun yang bersifat organisasional. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja pegawai.

Tingginya tingkat semangat kerja akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat bekerja secara maksimal. Semangat kerja dikatakan sebagai keadaan berbeda yang ditandai dengan perasaan yang mendalam dari kesejahteraan, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan yang bermanfaat untuk membuat kontribusi dan melibatkan rasa pengertian pada orang lain untuk tujuan bersama, dan kesadaran bahwa pengertian terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri. Perlu diketahui bahwa semangat kerja harus dijadikan sebagai faktor penting dan perlu dibenahi dalam pelaksanaan kegiatan operasional organisasi, sehingga semangat kerja yang dimaksud dapat bertumbuh dalam diri pegawai.

Semangat kerja dalam organisasi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim sehingga sangat kurang diperhatikan. Bahkan pihak organisasi

tidak mengetahui betapa buruk keadaan semangat kerja pegawainya, sehingga tingginya tingkat absensi serta hal-hal lain yang membuat hasil kerja menurun sering terjadi. Faktor semangat kerja ini perlu diketahui oleh pihak organisasi karena penting artinya bagi keberhasilan kerja. Hal ini dimaksud, karena semangat kerja mampu memberikan kontribusi dan manfaat terhadap kualitas atau hasil kerja pegawai.

Selain itu, pegawai yang mempunyai semangat kerja menunjukkan sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, konsentrasi serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena pegawai tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman sehingga tidak memberikan hasil kerja yang baik bahkan dapat dinilai sangat buruk.

Kinerja merupakan hasil kerja dan proses kerja yang sedang berlangsung serta adanya pengaruh dari perilaku kerja. Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau 3able3s

pemerintahan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, kompensasi, dan juga semangat kerja.

Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah yang dipimpin oleh Camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Penataan kelembagaan kecamatan diatur dalam peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2009 tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja kecamatan, dimana kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Kantor Kecamatan Tarogong Kidul yang terletak di jalan RSU dr. Slamet No. 8, Kabupaten Garut memiliki orang pegawai dimana terdapat pegawai negeri sipil dan juga pegawai harian lepas atau honorer yang bekerja pada kantor tersebut.

Pada kantor Kecamatan tersebut terdapat seksi-seksi yang memiliki masing- masing tugas, fungsi, dan tata kerja kecamatan. Selain itu, terdapat pegawai yang bukan pegawai negeri sipil atau disebut juga dengan pegawai honorer. Dimana terhadap kedua status pekerjaan yang berbeda tersebut tidak membuat adanya perbedaan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh masing-masing pegawai sesuai dengan target dan selesai tepat pada waktunya. Namun semangat kerja pada pegawai honorer tidak sama halnya dengan pegawai negeri sipil. Hal itu terjadi karena dari segi kompensasi yang diterima oleh pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer cukup berbeda.

Selain permasalahan pada kompensasi yang diterima oleh pegawai, beberapa faktor yang membuat semangat kerja pegawai itu menurun yaitu pegawai malas bekerja dan tidak bekerja secara maksimal karena lingkungan kantor dan fasilitas kantor pada Kecamatan Tarogong Kidul kurang memadai terlihat dari jumlah perangkat computer yang kurang, penempatan pegawai yang kurang berkompeten pada bidangnya atau yang disebut *right the man right the place* menyebabkan pegawai tidak profesional dalam bekerja dan komunikasi yang terjalin antar pegawai masih belum berjalan dengan baik. Hal ini dilihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Tanggungjawab, kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan. Pada Kantor Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut masih banyak pegawai yang mempunyai tanggungjawab yang rendah, masih banyak pegawai yang telat datang ke kantor dan malas dalam mengerjakan tugas hal ini diduga disebabkan oleh dimensi Semangat Kerja yaitu Komunikasi. Komunikasi di Kantor Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut kurang baik, membuat banyak pemberian tugas tidak jelas arah dan tujuannya dan pegawai cenderung tidak bertanya kembali untuk memastikan hal itu yang membuat pegawai malas mengerjakan tugas.
2. Ketepatan waktu, kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja yang

akan membuat output yang dihasilkan tepat waktu. Meningkatnya semangat kerja tersebut akan mempertebal rasa tanggungjawab, memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, serta menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan. Dari hasil observasi, peneliti melihat kurangnya motivasi dari Camat Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut terhadap pegawai dengan tidak memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap pegawai sehingga pegawai kurang memiliki kepuasan akan apa yang sudah mereka lakukan.

Oleh karena itu penulis sangat tertarik meneliti pada bagian ini lebih dalam mengenai gambaran diskripsi dari semangat kerja dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tarogong Kidul. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tarogong Kidul”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah kegiatan untuk mempersempit permasalahan penelitian, sehingga dapat membantu penulis di dalam pelaksanaan penelitian untuk memecahkan dan menjawab masalah yang akan diteliti. Rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Seberapa besar Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tarogong Kidul
2. Adakah hambatan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tarogong Kidul

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tarogong Kidul. Selain itu, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menemukan data dan informasi yang sebenarnya tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.
2. Mengembangkan data dan informasi yang menjadi hambatan dalam pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk koreksi terhadap permasalahan Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.