

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengadilannya. 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 lembaga 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 lembaga 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 lembaga 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 Camat Simpang Empat yang terletak di jalan Pemerintahan Desa Ndokum Siroga, Kabupaten Karo memiliki 39 orang pegawai dimana terdapat pegawai negeri sipil dan juga pegawai harian lepas atau honorer yang bekerja pada kantor tersebut.

Pada kantor Camat 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 Kantor Camat Simpang Empat kurang memadai terlihat dari jumlah perangkat komputer yang kurang dan perlengkapan alat tulis kantor juga masih 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, karena adanya keegoisan antar pegawai dan kurang

saling menghargai satu dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan kembali semangat kerja para pegawai maka perlu diadakan refreshing yang bertujuan untuk mengurangi kejenuhan pegawai Kantor Camat Simpang Empat.

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat kurang optimal sehingga mempengaruhi hasil kerja pegawai, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Indikasi Rendahnya Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat

No.	Indikasi Rendahnya Semangat Kerja Pegawai
1	Lingkungan kerja yang kurang baik dan fasilitas kantor kurang memadai
2	Gaji yang diterima pegawai honorer tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan sehingga pegawai kurang profesional dalam bekerja.
3	Komunikasi kurang berjalan dengan baik dan adanya pegawai yang merasa kurang dihargai.
4	Terjadinya penempatan pegawai yang kurang berkompeten pada bidang tertentu.

Sumber : Observasi Penulis pada Kantor Camat Simpang Empat, 2019

Terlepas dari permasalahan tersebut, instansi juga belum memberikan sepenuhnya kebutuhan pegawai seperti tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya, ini merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana segala kebutuhan pegawai harus dipenuhi agar pegawai bisa terus bekerja dan mungkin memberikan kontribusi yang lebih kepada instansi dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan observasi penulis bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat kurang baik. Dengan demikian hasil kinerja yang diharapkan tidak maksimal dan tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 Penyebab Rendahnya Kinerja Pegawai Kantor Camat
Simpang Empat**

No.	Kinerja Pegawai
1	Pegawai kurang terampil dan berkompeten dibidangnya
2	Masih adanya pegawai tidak paham menggunakan ilmu teknologi (gaptek)
3	Kurangnya pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan ilmu dan wawasannya
4	Adanya pegawai yang memiliki mental pemalas, dan lebih memilih santai dalam jam kerja, dan melimpahkan sebagian pekerjaan kepada pegawai lain.
5	Kurangannya kerjasama diantara pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Sumber : Observasi Penulis pada Kantor Camat Simpang Empat, 2019

Berdasarkan penyebab diatas menunjukkan bahwa kemampuan pegawai masih rendah padahal kemampuan pegawai merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Sesuai dengan pemaparan tersebut, bahwa Kantor Camat Simpang Empat merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Karo yang mempunyai struktur organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh pegawai kecamatan yang mana kinerja pegawai yang di berikan terhadap instansi masih dirasakan belum efektif diduga karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai dan belum berkompeten dibidangnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh organisasi salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dengan berdisiplin diri dalam bekerja, tidak gelisah dan tidak banyak menuntut kepada atasan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu penulis sangat tertarik meneliti pada bagian ini lebih dalam mengenai gambaran diskripsi dari semangat kerja dan kinerja pegawai Kantor

Camat Simpang Empat. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Kurangnya semangat kerja pegawai Kantor Simpang Empat karena lingkungan dan suasana kerja yang tidak kondusif.
2. Adanya pegawai yang tidak puas dengan gaji yang diterimanya sehingga pegawai kurang profesional dalam bekerja.
3. Kinerja pegawai masih rendah karena pegawai tidak berdisiplin diri dalam bekerja dan fasilitas kantor kurang memadai sehingga membuat pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu luas perlu dibuat batasan masalah sehingga pelaksanaan penelitian dapat difokuskan untuk memecahkan permasalahan penelitian, maka penulis hanya akan membahas mengenai semangat dan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat.

1.4 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 adalah “Apakah semangat kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan, wawasan penulis, dan juga pengalaman penulis tentang pelaksanaan dan penyusunan penelitian ilmiah khususnya tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi instansi

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Camat Simpang Empat terkait dalam penyusunan kebijakan-kebijakan, khususnya yang berkaitan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendetail, terutama mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai.