

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat melakukan pekerjaannya sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Pegawai dengan tingkat produktivitas yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja pegawainya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan dengan efektif, maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2003:160) semangat kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Pegawai merupakan alat utama untuk menggerakkan atau menjalankan organisasi, pegawai diberi tugas – tugas untuk dikerjakan agar mencapai tujuan organisasi. Di dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai diharuskan

memiliki semangat kerja agar segala sesuatu yang dikerjakannya sesuai dengan aturan yang ada dan dapat menghasilkan sesuatu yang memuaskan organisasi dan pegawai itu sendiri.

Menurut Setiasih (2004:79) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, seterampil apapun kemanapun seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi ke gairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Hartini (2001:59) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga tidak jenuh dan lebih bersemangat. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) pada jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Berbicara lingkungan kerja seperti kita ketahui bersama bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan pegawai. Lingkungan kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya semangat kerja pegawai.

Namun jika lingkungan kerja dalam suatu organisasi itu baik, sarana dan prasarana memadai, ruang kerja yang bersih, semua barang yang ada di ruangan kerja tertata rapi, ruangan sejuk, ventilasi udara bagus, hubungan antar individunya pun baik, maka tidak menutup kemungkinan bagi pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang optimal, yang ada akhirnya akan menjadikan pegawai yang inspiratif dan produktif, sehingga organisasi akan mampu mengembangkan organisasinya dengan efektif dan efisien.

Usaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan

sebagainya (Nitisemito, 2002:197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya semangat kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara yang memadai, ruangan kerja terlalu pada, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan semangat kerja pegawai. Keberhasilan peningkatan kerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005).

Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan maksimal. Karena memang manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan. Salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja itu sendiri adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja haruslah

sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar pegawai tersebut dapat lebih memaksimalkan dalam menyelesaikan tugas.

Pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu. Pada penelitian pertama oleh Ni Kadek Yuliandari pada penelitiannya disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian kedua oleh M. Samsul Arif menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ketiga oleh Mardjan Dunggio hasil dari penelitian yaitu terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian terdahulu diatas menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kab. Bone Bolango

Penelitian ini mengambil Objek di Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Bone Bolango yang merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dibidang Pariwisata dan ekonomi kreatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Pariwisata dan meningkatkan ekonomi kreatif di kab. Bone Bolango. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Bone Bolango kondisi kerja yang ada pada saat ini cenderung masih kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diduga disebabkan karena kondisi lingkungan yang kurang kondusif seperti masih kurangnya fasilitas pegawai yang mendukung proses kerja.

Tabel 1.1.
Data Inventaris Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Bone Bolango.

NO.	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
1	AC	9	
2	PC	10	
3	LAPTOP	1	
4	PRINTER	8	1 RUSAK
5	SPEAKER	1	
6	KURSI KERJA	50	2 RUSAK
7	MEJA KERJA	13	3 RUSAK
8	MEJA KAYU	40	
9	KURSI PLASTIK	22	
10	KURSI KERJA PEJABAT	3	

Data tahun 2018-2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kurang semangatnya pegawai dan penyebab adanya lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan yaitu masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti pendingin udara yang berfungsi kurang baik, beberapa fasilitas yang kurang dan rusak yang dapat memungkinkan pegawai merasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya mengingat pegawai yang ada cukup banyak yaitu 54 pegawai.

Saat melakukan observasi peneliti melihat masih terdapat pegawai yang masih kurang semangat dalam menjalankan tugasnya, seperti pegawai yang melakukan absensi tanpa keterangan, rendahnya semangat kerja juga bisa dilihat dengan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin seperti suka

menambah jam waktu istirahat, ini membuktikan bahwa pegawai merasa tidak betah berada di kantor, kurangnya partisipasi atau kerja sama dalam menjaga lingkungan kantor. Beberapa fasilitas kantor juga belum tersedia seperti tempat parkir yang aman dan teratur. di objek penelitian ini juga tidak adanya keamanan, Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja “. Dalam hal ini adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan seperti kendaraan milik pribadi pegawai tidak diawasi dengan baik, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, dan selalu merasa dibayang – bayangi oleh rasa takut tidak aman.

Berdasarkan latar belakang di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Bone Bolango).

1.2. Identifikasi masalah.

1. Masih kurangnya fasilitas yang disediakan seperti yang menyebabkan kurang bersemangatnya pegawai.
2. Masih terdapat pegawai yang melakukan absensi tanpa keterangan yang menyebabkan tertundanya tugas pegawai tersebut.
3. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas maka penelitian ini akan dirumuskan lebih lanjut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Bone Bolango?

1.4.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Bone Bolango.

1.5.Manfaat Penelitian

1 Manfaat bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan serta memberi pengetahuan baru bagi peneliti.

2 Manfaat Pada Objek Penelitian:

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Bone Bolango dalam menciptakan Lingkungan kerja yang baik terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kab. Bone Bolango.

3 Bagi Penelitian selanjutnya:

Hasil penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian khususnya Manajemen Sumber Daya manusia dalam mengelola kinerja dalam Perguruan Tinggi.