

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sebagaimana Handoko (2008) sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam kantor meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau kantor. Diperkuat juga oleh Senen, Sumiyati, dan Masharyono, (2016), sumber daya manusia adalah faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat pada kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Dan sebaliknya semangat kerja yang rendah akan berdampak pada tujuan organisasi yang sulit dicapai.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi

hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat kerja yang tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari naiknya produktivitas pegawai, tingkat absensi yang rendah, tingkat perputaran karyawan (*labour turn over*), dan juga berkurangnya kegelisahan (Ahmad Tohardi, 2011:431). Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan juga mampu mengurangi absensi berupa alpa, izin dan sakit. Semangat kerja pegawai juga akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaksenangan dalam bekerja.

Anoraga (2001), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, rekan sekerja yang baik, lingkungan kerja, dan gaji atau pendapatan. 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 kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat

untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Jaya et al., 2017). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja 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, area kerja bersih, semua barang yang ada di ruangan tertata rapi, ruangan sejuk dan berventilasi, hubungan antara individunya pun baik, maka tidak menutup kemungkinan bagi pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang optimal, yang akhirnya akan membuat pegawai bersemangat dan produktif, sehingga organisasi dapat tumbuh secara efisien dan efektif.

Selain lingkungan kerja, semangat kerja juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi. menurut Nitisemito (2002), cara untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja antara lain dengan memberikan upah, gaji dan insentif. Kompensasi adalah salah satu cara yang dapat diberikan kantor berupa imbalan kepada pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih oleh kantor. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk menciptakan motivasi lebih untuk meningkatkan kinerja kantor.

Memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan mempengaruhi semangat kerja mereka yang tinggi, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih keras. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Hasibuan (2012:86), kompensasi finansial

meliputi upah, gaji, insentif dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial tidak diberikan dalam bentuk finansial seperti fasilitas mobil, rumah, tempat parkir khusus, koneksi internet, Alat tulis kantor (ATK) dan lain sebagainya yang tidak dalam bentuk tunai tetapi untuk mendukung pekerjaan karyawan. Dengan terpenuhinya kompensasi baik finansial maupun non finansial dapat meningkatkan semangat kerja pegawai karena dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga.

Penelitian ini sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti namun dengan variabel independen yang berbeda-beda. Diantaranya Penelitian yang dilakukan oleh (Jaya et al. 2017), dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi serta kompensasi terhadap semangat pegawai dinas kesehatan kabupaten tabanan, selanjutnya oleh (Maulana dan Karsono, 2020), dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pada dinas perkebunan kabupaten Indragiri hilir Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya terletak pada variabel bebas (Independen) yang digunakan. Selain itu juga, perbedaan paling mendasar yaitu perbedaan studi kasus dan periode penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas (independen) dengan mengambil studi kasus pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo dan dilakukan pada tahun 2021.

Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo sebagai salah satu instansi milik pemerintah yang bergerak di bidang sektor pertanian, sangat perlu

memperhatikan dan membina semangat kerja pegawainya. Sesuai dengan visi Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo terkait dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Gorontalo Tahun 2017 – 2022, yaitu “ Terwujudnya Masyarakat Gorontalo yang Maju, Unggul, dan Sejahtera”. Untuk mencapai visi tersebut tentunya pegawai Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo di tuntut untuk meningkatkan semangat kerja agar tercipta kinerja yang produktif sehingga mampu mencapai visi tersebut.

Menurut Ahmad Tohardi (2011:431), indikasi menurunnya semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas kerja pegawai yang belum mencapai target serta berkurangnya kegelisahan. Adapun rekap absensi pegawai dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo
Tahun 2018-2020

| TAHUN | HARI KERJA | JUMLAH PEGAWAI | TARGET KEHADIRAN | PERSENTASE KEHADIRAN (%) | | | | |
|-------|------------|----------------|------------------|--------------------------|----|----|----|---------|
| | | | | H | A | I | S | DL |
| 2018 | 239 | 155 | 100% | 84% | 7% | 1% | 8% | 17,45 % |
| 2019 | 246 | 159 | 100% | 91% | 5% | 0 | 4% | 14,10 % |
| 2020 | 243 | 157 | 100% | 86% | 8% | 1% | 5% | 11,44 % |

Sumber : Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat tingkat kehadiran pegawai belum mencapai 100%. Kehadiran menurun pada tahun 2018 hingga tahun 2020. Dengan memperhatikan tingkat absensi pegawai, maka dapat diketahui bahwa

semakin rendah kehadiran pegawai, menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai. Jika hal ini dibiarkan maka akan menjadi penghambat pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2

Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2019

| <u>Sasaran /Program Pembangunan Daerah</u> | <u>Indikator Kinerja (Tujuan/Impact/Outcome)</u> | <u>Capaian Kinerja Program Tahun 2019</u> | | <u>Presentase (%)</u> |
|--|--|---|------------------|---------------------------|
| | | <u>Target</u> | <u>Realisasi</u> | |
| - | - | | | - |
| Meningkatnya Produksi tanaman Pertanian | Produksi Padi 2%/ tahun (ton) | <u>365.979</u> | <u>313.453</u> | <u>85,65</u> |
| - | Produksi Kedelai 1 %/tahun (ton) | <u>4.028</u> | <u>2.027</u> | <u>50,32</u> |
| - | Produksi Bawang Merah 5%/Tahun (ton) | <u>1.588</u> | <u>438,5</u> | <u>27,62</u> |
| - | Produksi Kakao 2 %/tahun (ton) | <u>5.109</u> | <u>4.592</u> | <u>89,89</u> |

Sumber: Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo 2021

Berdasarkan data di atas, terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak terealisasi yaitu, Produksi padi, produksi kedelai, produksi kakao, dan produksi bawang merah. Dari hasil pengukuran capaian produksi, produksi Padi terdapat penurunan produksi sebesar (14,35) %. Produksi kedelai mengalami penurunan sebesar (49,68) %, produksi bawang merah mengalami penurunan produksi sebesar (72,38)%. produksi kakao tidak mencapai produksi sebesar (10,11) %. Hal ini di sebabkan oleh menurunnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan sosialisasi dan pelatihan pada petani sehingga berdampak pada penurunan semangat petani dalam membudidayakan kedelai, padi, kakao dan bawang merah.

Semangat kerja pegawai juga dapat dilihat dari kegelisahan. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaksenangan dalam bekerja yang dapat

dilihat dari perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja. Berdasarkan data absensi dan realisasi kinerja pada dinas pertanian provinsi Gorontalo di atas, bahwa masih adanya kegelisahan yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran dan menurunnya hasil kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa lingkungan kerja pada Dinas Pertanian provinsi Gorontalo masih belum kondusif dan memberikan kenyamanan terhadap para pegawai. Terlihat dari dekorasi di tempat kerja dimana tidak terdapat ruang gerak yang baik di ruangan kerja karena banyaknya pegawai yang digabung dalam satu ruangan sehingga tidak dapat memberikan kenyamanan terhadap pegawai dalam bekerja, dan banyaknya pegawai dalam satu lingkungan kerja juga dapat menimbulkan suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Terlihat juga dari ruangan kerja pegawai meskipun sudah dilengkapi 2 buah *Air Conditioner* (AC) belum bisa menetralkan suhu ruangan dikarenakan banyaknya pegawai dalam satu ruangan dan pintu ruangan yang selalu terbuka, sehingga mesin AC tidak dapat berfungsi optimal, bahkan mesin AC yang menyala tidak dapat mengeluarkan udara dingin. sehingganya hal ini pastinya bisa mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa uraian masalah, maka peneliti mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Disiplin kerja yang relatif masih kurang, ini terlihat dari absensi yang masih belum maksimal.
2. Produktivitas kerja pegawai yang masih belum mencapai target yang telah di tetapkan.
3. Semangat kerja pegawai yang menurun.
4. Kurangnya sosialisasi dan pelatihan pada petani.
5. Lingkungan kerja yang masih belum kondusif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo?
2. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo?
3. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi peneliti, penelitian ini sebagai wahana menambah pengetahuan dan pengalaman pada dunia kerja yang sesungguhnya.
- b) Bagi Instansi, di harapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan didalam mengatasi permasalahan yang timbul terutama dalam hal lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat memicu semangat kerja pegawai
- c) Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat menambah pustaka sebagai literature bagi penelitian yang relevan.