

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dan paling utama bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh suatu organisasi untuk meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan, karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber yang dapat menggerakkan dan mengontrol sumber daya yang lainnya. Dengan adanya kemampuan, keahlian, keterampilan dan ilmu pengetahuan yang sudah dimiliki oleh setiap pegawai maka pegawai memiliki peran penting dan peran masing-masing untuk membantu mewujudkan suatu tujuan dalam organisasi. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi diperlukan sistem manajemen yang terstruktur dan terorganisir.

Menurut Hasibuan (dalam Susan, 2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tercapainya visi dan misi dalam suatu organisasi dapat didukung dengan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia, peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi antara lain berperan dalam mengelola, mengatur, mengurus serta memanfaatkan sumber daya manusia hingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mewujudkan tujuan dalam organisasi.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Suatu organisasi dapat ditentukan berhasil atau tidaknya yaitu dengan melihat sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya adalah suatu subyek yang dapat berperan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Perwujudan tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari produktivitas pegawainya. Dalam suatu produktivitas pekerjaan dapat tergantung pada kemauan pegawai dalam menghasilkan sesuatu, maka dari itu untuk dapat melihat dan mengetahui perkembangan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan suatu organisasi perlu adanya suatu dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan baik, salah satu dorongan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya semangat kerja pegawai.

Menurut Yusmiaty (dalam Sugara et al., 2020) menjelaskan mengenai semangat kerja atau moril kerja berpendapat bahwa semangat kerja merupakan “Kesenangan pegawai atau tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan tepat waktu”. Semangat kerja adalah suatu hal yang sangat berperan penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di organisasi manapun, karena di dalam semangat kerja dapat menggambarkan suatu perasaan senang kelompok ataupun individu yang mendalam dan puas terhadap peraturan atau kebijakan, karir, kondisi atau suasana kerja, kerja sama dan lingkungan kerja sehingga dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan produktif. Menurut Utamajaya dan Sriathi (2015) mengatakan bahwa semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu

perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kinerja.

Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa semangat kerja sebagai suatu kesungguhan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi. Zainun (2015) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan munculnya semangat kerja, faktor-faktor semangat kerja tersebut adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhadapan dan berhubungan dengan bawahannya, kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya karena merasa memperoleh tugas sesuai dengan keahliannya, terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan dengan bersama-sama pula, kemudian terdapat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lain yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan dengan adil terhadap jasa yang telah diberikan kepada organisasi, serta adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam perjalanannya.

Pada era globalisasi yang diikuti dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan adanya perubahan tuntutan terhadap tenaga kerja dalam suatu organisasi yaitu penguasaan terhadap teknologi, waktu yang lebih ketat, serta perubahan peraturan kerja dan lain sebagainya yang secara langsung atau tidak langsung dapat menimbulkan situasi yang menekan para pegawainya.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh stress kerja, di dalam stress kerja mengacu pada kondisi pegawai yang merasakan sebuah tekanan dalam melaksanakan pekerjaan yang mengakibatkan adanya gangguan-gangguan seperti emosi yang tidak stabil, rasa gugup dan tegang yang berlebihan. Chaudhry (dalam Anis, 2021) menyatakan bahwa stress kerja adalah sebuah perasaan atau tanda yang timbul di dalam diri pekerja yang dapat memengaruhi sebuah organisasi, yang dapat memengaruhi kebahagiaan pegawai serta memengaruhi keahlian atau kemampuan pegawai. Menurut Noor (2016) mengatakan bahwa salah satu dampak dari stress secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain selain stress kerja yang juga dapat memengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Armida (dalam Devika, 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai sehingga dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti penerangan, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain sebagainya. Menurut Anarogo (dalam Devika et al., 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kemauan pegawai

dengan suatu pekerjaan akan insentif yang cukup, keselamatan, harapan. pemimpin yang bijaksana dan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang bersih, sehat, menyenangkan dan hubungan yang harmonis akan menjadikan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fasilitas yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya antara lain seperti tempat kerja, perlengkapan dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, keamanan, dan tata letak suatu peralatannya. Selain itu, suhu, kualitas udara, kondisi pencahayaan dan kebisingan di kantor juga memengaruhi konsentrasi pegawai dan akan memengaruhi semangat kerja pegawai. Kamarulzaman (dalam Devika et al., 2019) menyatakan bahwa pegawai kantor sebagian besar menghabiskan banyak waktu mereka di dalam bangunan, di mana lingkungan fisik yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi.

Untuk itu, peneliti mengambil sebuah penelitian di instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto. Instansi ini merupakan Organisasi Perangkat Daerah baru berdasarkan Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Mojokerto, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto merupakan Dinas yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang persandian dan urusan pemerintahan bidang statistik. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto memiliki pegawai berjumlah 73 orang.

Produktivitas pekerjaan dapat tergantung pada kemauan pegawai dalam menghasilkan sesuatu, maka dari itu untuk dapat melihat dan mengetahui

perkembangan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan suatu organisasi perlu adanya suatu dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan baik, salah satu dorongan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya semangat kerja pegawai. Namun masih terdapat kondisi belum ideal yang dirasakan di Diskominfo Kota Mojokerto terlihat adanya penurunan semangat kerja yang dapat terlihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto Tahun 2022

Data Absensi				
Bulan	Total Karyawan (Orang)	Izin (Orang)	Terlambat (Orang)	Alpha (Orang)
Januari	73	3	26	-
Februari	73	10	23	-
Maret	73	8	21	-
April	73	3	21	-
Mei	73	4	22	-
Juni	73	5	21	-
Juli	73	5	21	3
Agustus	73	4	18	1
September	73	3	22	1
Oktober	73	4	16	1
November	73	4	25	2

Sumber: Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto (data diolah)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui tingkat kehadiran pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto dari bulan Januari sampai dengan bulan November, sedangkan untuk bulan Desember data absensi pada Dinas tersebut belum diposting oleh pihak BKD atau Badan Kepegawaian Daerah sehingga pihak dari Dinas tidak dapat mengakses data absensi tersebut. Data di atas menunjukkan banyak pegawai masih dominan datang terlambat saat jam kerja, hal ini menunjukkan tingkat semangat kerja masih rendah. Didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pegawai bahwa masih terdapat ketidak

disiplinan pegawai pada saat jam kerja sedang berjalan bahwa para pegawai pernah meninggalkan kantor dikarenakan adanya kepentingan pribadi ataupun kepentingan kantor. Kemudian pegawai mengakui bahwa masih terdapat *double job desc* karena adanya kekosongan jabatan dan kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keahlian tertentu sehingga kerap kali terjadi *double job desc*, menurut wawancara yang peneliti lakukan oleh pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian contoh adanya *double job desc* bahwa pada divisi tersebut harus mengerjakan pekerjaan sub bagian divisi yang lain seperti merangkap pekerjaan pada Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan, maka dengan adanya *double job desc* dapat menyebabkan pegawai tidak puas akan pekerjaannya karena tidak sesuai dengan keahlian mereka dan tuntutan tugas pegawai menjadi bertambah. Faktor lainnya yaitu pegawai juga mengakui bahwa pemimpin memberikan tanggung jawab pekerjaan yang berlebihan sehingga memengaruhi kecepatan pengumpulan tugas karena dengan adanya beban pekerjaan yang berlebihan maka di dalam organisasi tersebut masih terjadi keterlambatan pengumpulan tugas. Serta, masih terdapat fasilitas-fasilitas yang belum memadai untuk mendukung aktivitas kerja pegawainya. Data tersebut dijadikan peneliti untuk menjadi acuan fenomena adanya penurunan semangat kerja pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto.

Dari adanya fenomena yang dijelaskan di atas bahwa terjadinya penurunan semangat kerja diindikasikan oleh stress kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai diperoleh informasi bahwa masalah yang menyebabkan stress kerja adalah antara lain merasa tertekan dengan banyaknya

tuntutan tugas yang diberikan karena adanya kekosongan jabatan dan jumlah pegawai yang tidak seimbang. Kemudian dengan banyaknya tuntutan yang berlebihan dapat melampaui batas jam kerja dari yang seharusnya karena melampaui batas jam kerja tidak dihitung lembur. Faktor yang lain menyatakan bahwa peralatan di kantor belum memadai untuk mendukung pengerjaan tugas yang diberikan karena beberapa *device* atau komputer yang digunakan dibawah spesifikasi umum yang mengakibatkan menjadi lemot dan beberapa pegawai mengatakan bahwa masih menggunakan *device* atau laptop milik pribadi dalam melakukan pengerjaan tugas, dengan adanya *device* yang kurang mumpuni maka dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan menurunnya semangat kerja yaitu berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam kecepatan pengumpulan tugas. Dari semua faktor tersebut dapat berdampak pada psikologis pegawai yang pada akhirnya dapat menimbulkan stress kerja.

Selain stress kerja yang tinggi, indikasi kedua dari menurunnya semangat kerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto belum dapat menumbuhkan semangat kerja pegawainya karena diperoleh informasi bahwa para pegawai merasa kurang cukup dengan suhu atau temperatur di ruang kerja mereka karena suhu ruangan yang dingin ataupun panas sangat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian pegawai merasa fasilitas di kantor kurang memadai sehingga tidak dapat mendukung aktivitas kerja mereka seperti tidak ada ventilasi atau sirkulasi udara, tidak ada *air*

conditioner (AC), tidak ada fasilitas P3K di dalam ruang kerja, kurangnya *device*, kurangnya printer dan alat scan, kurangnya tempat duduk, serta tatanan ruang yang kurang rapi. Kemudian beberapa pegawai merasa terganggu dengan suara *partner* kerja sehingga menjadi tidak fokus karena tidak adanya sekat menjadikan suara dari pegawai lain terdengar oleh sekitarnya. Serta para pegawai merasa tata letak peralatan seperti meja, kursi dan lain-lain tidak tersusun rapi dan berdempetan dengan meja pegawai yang lain sehingga mereka tidak dapat bergerak dengan leluasa. Dari faktor-faktor yang sudah diuraikan di atas, dengan kondisi kerja seperti itu dapat menimbulkan pegawai menjadi tidak semangat atau pegawai mengalami penurunan semangat kerja, jika kondisi ini tetap berlangsung dan terus-menerus dirasakan oleh pegawai maka tentunya akan merugikan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pada latar belakang serta permasalahan yang sudah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan melakukan penelitian lebih dalam tentang **“Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu teori

tentang stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan semangat kerja pegawainya agar produktivitas dalam instansi selalu terjaga dengan memperhatikan faktor yang berkaitan dengan stress kerja dan lingkungan kerja fisiknya.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja serta sebagai sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.

