

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta diciptakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tercapai atau tidaknya tujuan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah faktor sumber daya manusia atau dalam hal ini bisa disebut sebagai pegawai. Manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan faktor yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat besar, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.

Banyak cara yang bisa dilakukan agar pegawai mau mendedikasikan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan

organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar pegawai tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan segenap kemampuannya demi kemajuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di organisasi.

Menurut Hasibuan organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Begitu pula sebaliknya, bila pegawai memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan pegawai dan organisasi, karena dengan semangat kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Misalnya saja, terciptanya suasana

kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi pegawai untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Dalam pernyataan tersebut disebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Semangat kerja mempunyai dampak atau pengaruh yang cukup berarti dan kompleks baik bagi pegawai maupun bagi instansi.

Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut dapat meliputi: gaji, tunjangan, hubungan kerja, kepemimpinan, kondisi kerja, ketentraman kerja dan faktor-faktor yang lain.

Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja bagi para pegawai.

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam menciptakan kenyamanan

kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai.

Badan Pengendalian Lingkungan Hidup (BPLH) Kabupaten Bandung yang merupakan salah satu badan/ instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat tentunya harus mampu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya demi kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, semangat kerja dari para pegawai harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai bekerja dengan aman dan nyaman. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi semangat kerja pegawai yang kemudian akan mengurangi prestasi dan produktivitas kerja.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan semangat kerja pegawai Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung yang penulis temukan khususnya yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai antara lain masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu serta tingkat kehadiran yang belum maksimal.

Selain itu, terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja pegawai di antaranya adalah ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran administrasi.

Tabel 1.1
Data Inventaris Kantor Badan Pengendalian Lingkungan Hidup

Nomor	Sarana Penunjang	Jumlah
1	Kendaraan roda empat	7
2	Kendaraan roda dua	13
3	Komputer	13
4	Laptop	6
5	Mesin tik	5
6	Kalkulator	2
7	Printer	11
8	Camera digital	9
9	Proyektor	2
10	Penghancur kertas	2
11	Handy Cam	3

*Sumber: Bidang Umum Subbagian Kepegawaian
Badan Pengendalian Hidup Kabupaten Bandung.*

Dari data di atas terlihat bahwa jumlah sarana atau fasilitas kerja yang ada pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung masih sangat kurang. Dengan jumlah pegawai yang mencapai 65 orang, jumlah tersebut di atas jelas sangat kurang ideal. Maka tidak heran apabila masih ada pegawai yang harus membawa laptop sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penulis memiliki asumsi bahwa salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai adalah karena masih belum terciptanya lingkungan kerja yang memadai bagi para pegawai.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penulisan lebih jauh mengenai: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis, ternyata terdapat beberapa indikasi masalah yang terdapat pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, antara lain seperti ditunjukkan dengan fenomena sebagai berikut.

1. Kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Terdapat ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara terasa kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak bagi para pegawai.
3. Disiplin kerja yang relatif masih kurang, ini terlihat dari absensi yang masih belum maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat baik latar belakang penulisan, pendapat para pakar, maupun pernyataan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana semangat kerja pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung?

D. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui semangat kerja pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan Penulisan

Kegunaan penulisan ini meliputi kegunaan secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penulisan ini diharapkan berguna bagi pembangunan teori administrasi, organisasi dan manajemen, khususnya sumber daya manusia pada konsentrasi administrasi negara.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan masukan atau referensi dalam evaluasi dan pengambilan kebijakan pemerintah dan pihak-pihak terkait, khususnya Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung;
- b. Untuk penulis, penulisan ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai;
- c. Untuk umum, hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh penulis;
- d. Sebagai bahan informasi untuk dijadikan dasar bagi pengembangan penulisan lebih lanjut mengenai administrasi, organisasi dan manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintah maupun swasta.

F. Kerangka Pemikiran

Sebuah organisasi dalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan tertentu, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Dimana untuk mencapai tujuannya tersebut organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja agar peningkatan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan dorongan dan rangsangan dari pihak organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengendalian sumber daya manusia harus dilakukan sebaik mungkin, yaitu dengan adanya motivasi dalam pegawai yang diharapkan para pegawai tersebut bisa meningkatkan prestasinya dalam bekerja, sehingga dalam menjalankan tugas pekerjaannya tersebut para

pegawai dapat bekerja lebih baik lagi dan menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Dasar pemikiran yang melandasi penulisan ini adalah untuk mengkaji masalah semangat kerja pegawai ditinjau dari kondisi lingkungan kerja. Asumsi dasarnya adalah bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap semangat kerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Tohardi (2002: 132), “Jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja”.

Sebagai dasar dari penulisan ini, maka dikemukakan beberapa pendapat atau teori dari para pakar yang mendukung permasalahan yang berlangsung. Kondisi lingkungan kerja yang diharapkan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Sebab lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai.

Konsep lingkungan kerja didefinisikan oleh para ahli secara berlainan, namun semuanya mempunyai kesamaan yang mendasar, seperti Sedarmayanti (2001:1) yang memberikan definisi lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Wursanto (2003:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Selain pendapat di atas ada beberapa pendapat lain yang mengemukakan tentang kondisi lingkungan kerja. Menurut Simamora (2001:81) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi. Menurut Sihombing (2004:76) indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Maka dari itu, penciptaan lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif bagi segala aktivitas yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang dapat menjadikan suasana kerja menyenangkan pegawai sehingga akan meningkatkan semangat kerja mereka yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sutanto & Stiawan (2000:29) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan dan sentimen pegawai (Adyani, 2008). Sementara Yoder (Djui & Setiasih, 2001:295) mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu kondisi mental yang mencerminkan kegairahan, keteguhan hati dan rasa persatuan dengan kelompok yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja sama.

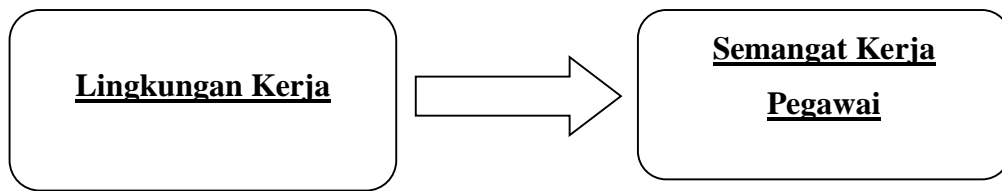
Sebuah organisasi dapat melihat beberapa indikasi untuk mengetahui semangat kerja yang rendah dengan demikian organisasi dapat mengetahui faktor-faktor penyebabnya dan dapat berusaha mengambil suatu tindakan yang

lebih dini. Menurut Nitisemito (2000:86), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

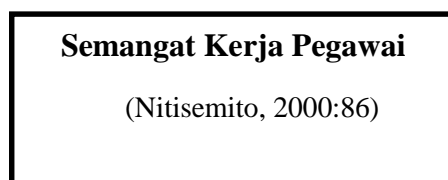
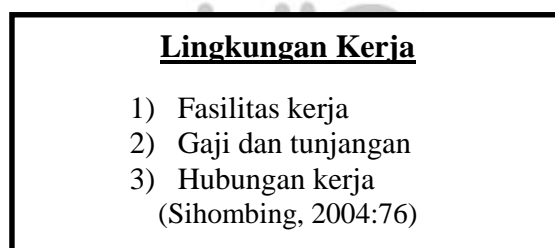
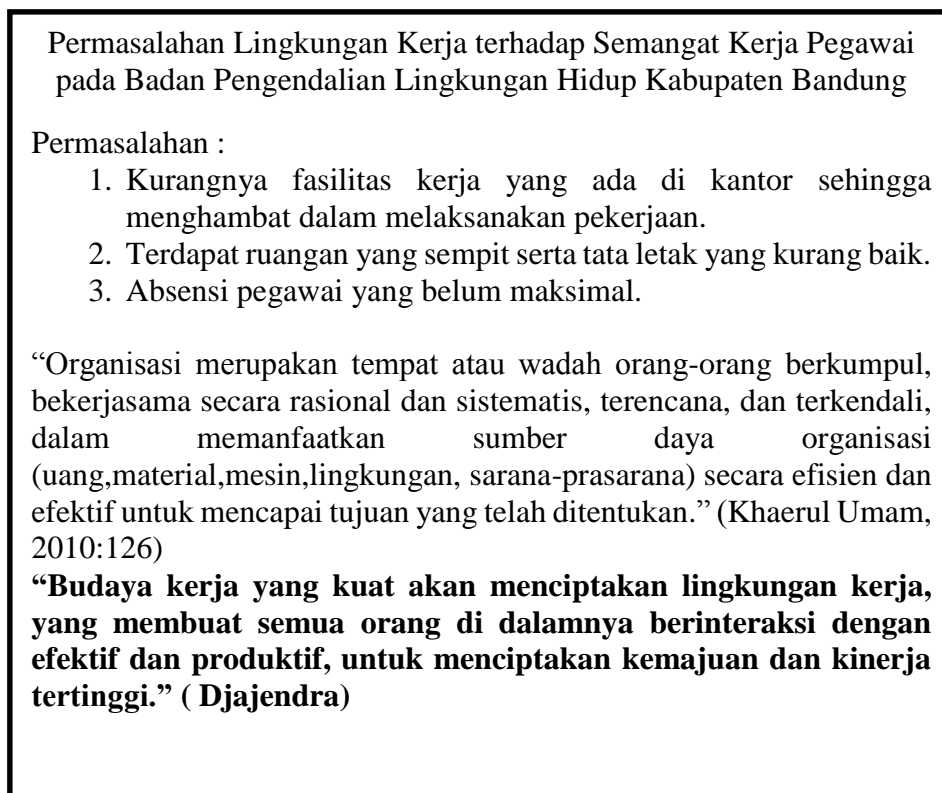
1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli, serta teori-teori yang ada dan berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dapat dilihat model paradigma penulisan dan model kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1
Paradigma Penulisan



Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Sugiyono (2012:70) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penulisan, di mana rumusan masalah penulisan telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penulis pada penelitian ini adalah:

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

