

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pengembangan sistem penyelenggaraan yang terukur dan *legitimate* merupakan sebuah syarat bagi tata kelola yang baik. Tentu saja, jika pemerintah sebagai suatu organisasi ingin unggul dalam pelayanan publik, maka harus didukung dengan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

Menurut Nurul Qomariyah (2020), tantangan yang dihadapi sumber daya manusia di masa depan tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Pada masa lalu, mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semakin berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang utama dalam organisasi, organisasi didirikan berdasarkan visi yang berbeda-beda demi kemaslahatan masyarakat. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi perlu merekrut pegawai-pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasinya. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat kreativitas, dan usaha pada tempat kerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan aktivitas organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja yang rendah mempengaruhi kinerja pegawai dan menyulitkan pencapaian tujuan perusahaan.

Semangat kerja pegawai meningkat ketika pegawai merasa bahagia, optimis terhadap aktivitas dan tugas yang diberikan, serta dapat komunikasi dan *teamwork* antar pegawai. Sebaliknya jika pegawai terlihat tidak puas, mudah tersinggung, sakit-sakitan, argumentatif, gelisah, pesimis, maka reaksi tersebut menunjukkan adanya penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap seorang individu atau sekelompok orang terhadap kesediaannya untuk bekerja sama guna mencapai potensi yang dimilikinya secara maksimal. Semangat terhadap pekerjaan sangat penting untuk mendapatkan tampilan terbaik dari apa yang dikerjakan. Supaya suatu organisasi dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi, diperlukan lingkungan kerja yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah

kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalasan-malasan. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar rekan kerja, baik antara bawahan maupun dengan atasan serta lingkungan kerja fisik yang meliputi peralatan, kenyamanan tempat kerja, keselamatan, keamanan, dan tingkat kebisingan di sekitar tempat kerja.

Peningkatan kerja yang optimal dan memungkinkan pegawai menggunakan keahliannya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi aktif terhadap perkembangan organisasi. Dalam hal ini tujuan organisasi tidak hanya untuk menumbuhkan dan membentuk sikap dan perilaku profesional pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawab pegawai, tetapi juga untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Tabel 1. 1 Rata - Rata Nilai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor Tahun 2022-2023

No	Aspek Penilaian	Bobot	Pecapaian Kinerja	
			2022	2023
		40%		
1	Kuantitas Kerja		84	77
2	Kualitas		85	82
3	Ketepatan Waktu		88	77
4	Efektivitas		88	80
5	Kemandirian		87	81
Target Kinerja		60%		
1	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)		85	80
	Rata-Rata Nilai		86,16	79,5
	Kategori		Cukup	Cukup

Sumber: Data Sekunder, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023. Dapat dilihat dari tabel di atas yang menjadi aspek penilaian kinerja adalah orientasi pelayanan, efektifitas, komitmen, disiplin, kerja sama dan ketepatan waktu, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata nilai kinerja pegawai dengan kategori cukup dengan skor 86,16 di tahun 2022 dan di tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 79,5 turunnya hasil penilaian kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai tidak bekerja secara optimal. Hal ini tentu saja menunjukkan adanya kemunduran dari pegawai dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya, oleh karena itu perlu dilakukan peninjauan untuk dapat meningkatkan kembali kinerja pegawai.

Penulis melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner kepada 25 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. Hasil dari prasurvei dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 2 Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Total Jawaban "Setuju"	Total Jawaban "Tidak Setuju"
1	Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga	25	10	15
2	Pertukaran dan suhu udara di tempat kerja sudah baik	25	6	19
3	Keamanan di tempat kerja sudah baik	25	13	12
4	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan	25	7	18
5	Terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan kerja	25	15	10
6	Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami	25	9	16

Sumber : Diolah dari hasil prasurvei 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama hasil prasurvei terdapat 10 orang pegawai menyatakan setuju dan 15 orang pegawai menyatakan tidak setuju bahwa kebersihan ruangan kerja pegawai sangat terjaga. Pada pernyataan kedua terdapat 6 orang pegawai menyatakan setuju dan 19 orang pegawai menyatakan tidak setuju bahwa pertukaran dan suhu udara di tempat kerja sudah baik. Pada pernyataan ketiga terdapat 13 orang pegawai menyatakan setuju dan 12 orang pegawai menyatakan tidak setuju bahwa keamanan di tempat kerja sudah baik. Pada pernyataan keempat terdapat 7 orang pegawai menyatakan setuju dan 18 orang pegawai menyatakan tidak setuju bahwa lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan. Pada pernyataan kelima terdapat 15 orang

pegawai menyatakan setuju dan 10 orang pegawai menyatakan tidak setuju bahwa terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan kerja. Pada pernyataan keenam terdapat 9 orang pegawai menyatakan setuju dan 16 orang pegawai menyatakan tidak setuju bahwa atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat hampir semua responden merasa kebersihan ruangan kerja belum terjaga dengan baik, pertukaran dan suhu udara pada tempat kerja kurang berfungsi dengan baik yang berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas dan kualitas kerja pegawai, terlihat keamanan pada kantor masih rendah, suasana tempat kerja mengalami kebisingan dikarenakan kantor terletak tepat di dekat pasar Citeureup dan di jalan raya atau jalan utama yang biasa dilewati oleh berbagai macam kendaraan sehingga menimbulkan suara-suara bising yang masuk ke dalam tempat kerja sehingga berkurangnya konsentrasi pegawai saat bekerja, hubungan antar pegawai mengalami penurunan sehingga berdampak pada pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 1. 3 Hasil Prasurvei Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Total Jawaban "Setuju"	Total Jawaban "Tidak Setuju"
1	Produktivitas Kerja			
	a. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan	25	10	15
	b. Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan	25	13	12
2	Tingkat Kehadiran			
	a. Ketaatan pada peraturan kerja	25	5	20
	b. Ketepatan waktu dalam bekerja	25	10	15
3	Ketenangan Dalam Bekerja			
	a. Suasana kerja pegawai nyaman	25	9	16
	b. Hubungan dengan rekan kerja baik	25	15	10
	c. Tersedianya fasilitas kerja	25	10	15

Sumber : Diolah dari hasil prasurvei 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama (a) terdapat 10 orang pegawai menyatakan setuju bahwa kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan instansi dan 15 orang pegawai menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan pertama (b) terdapat 13 orang pegawai menyatakan setuju bahwa kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan instansi dan 12 orang pegawai menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan kedua (a) terdapat

5 orang pegawai menyatakan setuju bahwa taat pada peraturan kerja dan 20 orang pegawai menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan kedua (b) terdapat 10 orang pegawai menyatakan setuju bahwa tepat waktu dalam bekerja dan 15 orang pegawai menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan ketiga (a) terdapat 9 orang pegawai menyatakan setuju bahwa suasana kerja pegawai nyaman dan 16 orang pegawai menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan ketiga (b) terdapat 15 orang pegawai menyatakan setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja baik dan 10 orang pegawai menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan ketiga (c) terdapat 10 orang pegawai menyatakan setuju bahwa tersedianya fasilitas kerja dan 15 orang menyatakan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan keadaan terkait semangat kerja pegawai, terlihat hasil kuesioner prasurevei menunjukkan bahwa seringkali kualitas pekerjaan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi, dan tidak sesuai dengan ketepatan waktu kerja dan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap beban kerja yang ditetapkan oleh instansi. Hal ini menyebabkan menurunnya semangat kerja, suasana kerja pegawai, dan hubungan dengan rekan kerja sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

Hal ini sejalan dengan keluhan dari beberapa pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor yang mengeluh turunnya tingkat semangat kerja mereka, salah satu penyebabnya adalah lingkungan kerja yang bermasalah dan kurang baik. Hal ini mempengaruhi kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi pada pekerjaan dan dapat mengakibatkan produktivitas karyawan tidak optimal.

Dari fenomena-fenomena yang telah dijelaskan menunjukkan pegawai yang kurang nyaman dengan lingkungan kerja akan menimbulkan kerugian terhadap instansi dikarenakan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja yang dirasakan dari pegawai akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam hal ini menurunnya semangat kerja. Oleh karena itu, instansi perlu memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga instansi dapat mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Permasalahan dan kondisi yang diuraikan di atas, dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. Untuk itu instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut identifikasi masalah pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Adanya keluhan dari pegawai terkait semangat kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.
2. Pegawai merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.
3. Tingkat semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor belum optimal terlihat pada data prasarvei.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data informasi instansi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor serta untuk menentukan solusi terbaik atas permasalahan yang dibahas yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kondisi lingkungan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

1. Bagi Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan masukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan.
2. Bagi peneliti, dari semua kegiatan sampai hasil penelitian ini dapat lebih memahami kemampuan analisis dalam mencermati fenomena yang dijadikan objek penelitian.

### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca sehingga menambah ilmu, wawasan serta pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.