

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih menimbulkan adanya tuntutan dari masyarakat dalam menghadapi era globalisasi. Pada era globalisasi ini organisasi diusahakan untuk terus beradaptasi mengenai segala perkembangan dan perubahan yang terjadi agar organisasi terus berkembang serta tidak ketinggalan zaman. Perubahan ini tidak terlepas dengan adanya peranan manajemen dalam organisasi, karena dengan adanya manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Unsur manajemen ini salah satunya yaitu manusia, yang berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2016 : 9).

Hasibuan (2016:10), berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran untuk mengendalikan perilaku individu-individu yang terdapat di organisasi. Oleh karena itu, diartikan supaya pegawai-pegawai bisa bekerjasama agar dapat menciptakan entitas yang kreatif serta dapat berkontribusi dalam organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi, kehadirannya perlu

Diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Organisasi harus terus memaksimalkan semua kemampuan yang dipunyai oleh individu-individu dengan maksud supaya pegawai bisa berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai dan kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam berkarya akan memiliki efikasi diri yang bagus sehingga tidak gentar terhadap perubahan dan tantangan serta rintangan dalam bekerja. Jika suatu organisasi ingin terus berkembang dan turut serta dalam persaingan, maka organisasi tersebut harus terus meningkatkan semangat kerja pegawai yang dimilikinya.

Busro (2018 : 325), berpendapat bahwa semangat kerja ialah sebagai suatu suasana kerja dalam organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Oleh sebab itu semangat kerja sangat penting, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Apabila semangat kerja pegawai tinggi maka akan berdampak baik terhadap organisasi. Begitu juga sebaliknya, apabila semangat kerjanya rendah maka akan berdampak buruk terhadap organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat diukur dari tingkat kepatuhan terhadap tata tertib (disiplin), kemauan melakukan kewajiban (kerjasama), kepuasan mengenai pemberian yang diperoleh dari dinas (kepuasan), serta keikutsertaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (partisipasi). Sementara itu, untuk memperoleh semangat

kerja pegawai yang tinggi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan pengembangan pegawai (Agung : 2015).

Beberapa faktor tersebut salah satunya yaitu lingkungan kerja. Bintaro dan Daryanto (2017:110), berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah aspek yang benar-benar perlu diperhatikan, karena jika tidak diperhatikan maka kisaran 80 persen pegawai akan mengundurkan diri apabila lingkungan kerja kurang mendukung. Sedarmayanti (2011:21), berpendapat bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, pertama lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Kedua, lingkungan kerja non fisik yakni yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu komunikasi dalam organisasi. Romli (2014:2), berpendapat bahwa komunikasi organisasi ialah proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Upaya untuk mendapatkan informasi yang baik serta terarah, maka dalam suatu organisasi harus memperhatikan komunikasi yang akan digunakan, contohnya komunikasi antara atasan kepada bawahan, komunikasi antara bawahan kepada atasan dan komunikasi antar sesama rekan kerja. Hal ini karena melalui komunikasi pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja dan melalui komunikasi pegawai bisa

bekerjasama satu sama lain. Apabila komunikasi organisasi berjalan dengan baik, maka para pegawai akan semangat dalam bekerja dan akan menciptakan hal baik terhadap organisasi.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No.70 Kecamatan Taman Sari Pangkalpinang. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang, dinas ini pada mulanya adalah Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Pangkalpinang. Kemudian pada tahun 2016 terjadi perubahan Kelembagaan dan Nomenklatur. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang, kantor ini berubah menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang merupakan suatu lembaga organisasi yang didirikan sebagai bentuk eksistensi dan kewajiban pemerintah kota Pangkalpinang kepada masyarakat sebagai wahana belajar sepanjang hayat dalam pembentukan masyarakat pintar dan dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Upaya dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang memiliki jumlah pegawai sebanyak 49 orang.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan dengan Ibu Asti Yolanda, S.Mn Bagian Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan serta diamanahkan sementara untuk Bagian Kasubbag Umum dan Kepegawaian sebagai pengganti yang sudah pensiun pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang pada bulan November 2018, bahwa di dalam organisasi ini

masih terdapat beberapa masalah yang perlu dilakukan pembenahan yaitu kurang mendukungnya lingkungan kerja fisik seperti tata letak ruangan yang masih sempit, suhu udara yang kurang baik, terdapat bau-bauan yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja seperti bau buku-buku lama yang menyebar ditambah lagi adanya fasilitas seperti AC ada yang tidak jalan karena rusak dari sejak bulan September 2018 s.d. Desember 2018. Hal ini membuat para pegawai merasakan kurang nyaman dalam bekerja sehingga sering berada di luar ruang guna untuk mendapatkan udara yang nyaman.

Upaya untuk mendukung hal ini peneliti juga mendokumentasikan beberapa foto sebagai gambaran mengenai lingkungan kerja fisik pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang sebagai berikut:

Gambar I.1 Dokumentasi mengenai Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang



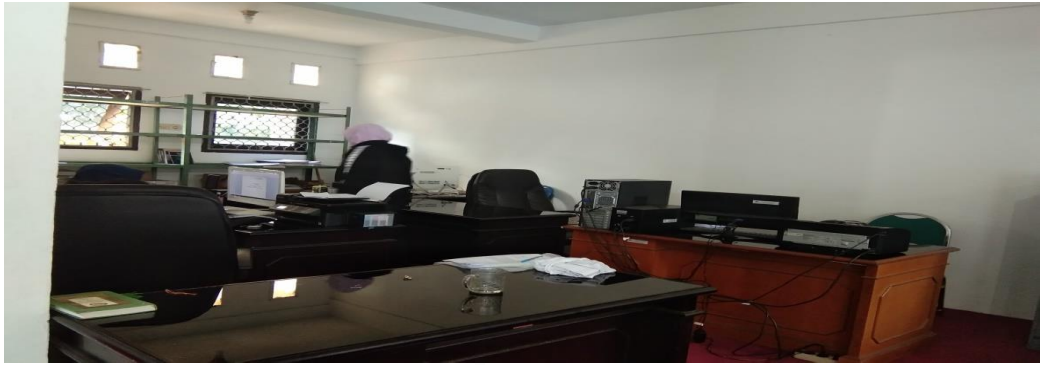
Gambar A: Ruang Kasubbag Perencanaan



Gambar B: Ruang Sekretariat



Gambar C: Ruang Bidang Perpustakaan



Gambar D: Ruang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang, 2018

Selain kurang mendukungnya keadaan lingkungan kerja fisik, terdapat juga masalah lain yakni mengenai komunikasi dalam organisasi. Hal ini diketahui bahwa terdapat kerjasama yang baik dari atasan, sekretaris maupun staf lainnya. Namun, untuk bagian bidang lainnya diketahui bahwa masih kurangnya kekompakan serta kerja sama dalam satu bidang khususnya pada bidang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan. Hal ini pada bidang tersebut diketahui kurangnya komunikasi antara kepala bidang terhadap rekan-rekan kerja lainnya, karena pada saat staf bagian Sekretariat meminta data sulit untuk didapatkan dan tugas ini terkadang hanya menumpuk pada satu orang saja untuk mengerjakan tugas yang akibatnya membuat pegawai lain menjadi kelelahan dan terbebani. Sementara itu pimpinan tidak hadir pada situasi tersebut atau kurang memberikan arahan bagaimana seharusnya bekerja dalam satu bidang. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik menimbulkan suasana kerja menjadi kurang efektif serta tidak kondusif dalam bekerja yang akibatnya dapat berdampak negatif bagi organisasi maupun bagi pegawai lainnya.

Selain itu, peneliti juga mewawancarai pegawai bagian lain yaitu bagian pengolahan bahan pustaka, bahwa dalam organisasi ini semangat kerja menurun yang diketahui sering kurangnya kedisiplinan pegawai disaat kegiatan apel yang dilaksanakan setiap pagi Senin s.d. Kamis. Setiap hari Senin rutin dilaksanakan di depan kantor Wali Kota Pangkalpinang, sedangkan untuk hari Selasa s.d. Kamis dilaksanakan di depan kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang. Hal ini pada situasi tersebut diketahui terkadang banyak dan sedikit yang mengikuti kegiatan apel dikarenakan masih adanya urusan keluarga serta disebabkan hal-hal lainnya. Selain itu, kurangnya kedisiplinan pegawai ketika waktu jam kerja terkadang di salah satu ruangan tidak ada pegawai yang seharusnya berada di tempat kerja masing-masing. Akibat dari kurangnya kedisiplinan pegawai membuat kondisi lingkungan kerja menjadi kurang baik yang pada akhirnya menyebabkan semangat kerja pegawai menurun. Rendahnya semangat kerja pegawai bisa mengakibatkan munculnya situasi yang tidak efektif bagi organisasi maupun individu pekerja dalam organisasi.

Upaya untuk memperkuat fenomena dalam penelitian, maka peneliti melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner kepada beberapa pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang dengan tujuan untuk mengetahui fenomena yang terdapat pada tempat penelitian. Hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 25 orang pegawai mengenai semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang sebagai berikut:

Tabel I.1 Hasil Pra Survei Mengenai Semangat Kerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban	Persentase
1	Apakah pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan?	Ya : 8 Ragu-Ragu : 8 Tidak : 9	32% 32% 36%
2	Apakah kerjasama dalam mengerjakan tugas sesama rekan kerja sudah baik dan lancar?	Ya : 5 Ragu-Ragu : 9 Tidak : 11	20% 36% 44%
3	Apakah seluruh pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan?	Ya : 6 Ragu-Ragu : 7 Tidak : 12	24% 28% 48%

Sumber: Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel I.3 diatas diketahui hasil persentase jawaban responden banyak yang menjawab tidak, dalam hal ini membuktikan bahwa responden masih merasakan kurang terjalannya kerjasama dalam mengerjakan tugas sesama rekan kerja serta banyak pegawai yang kurang menaati peraturan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah mengenai semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang.

Rendahnya semangat kerja pegawai yang tercermin dari uraian diatas pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang di duga disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dalam lingkup organisasi. Menurut para pegawai kurang mendukungnya lingkungan kerja fisik dapat menurunkan semangat kerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut adalah hasil pra survei yang dilakukan kepada 25 orang pegawai mengenai lingkungan kerja fisik saat ini pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang:

Tabel I.4 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pertanyaan	Jawaban	Persentase
1	Apakah kondisi ruang kerja di kantor sudah nyaman sehingga dapat bekerja dengan baik?	Ya : 6 Ragu-Ragu : 9 Tidak : 10	24% 36% 40%
2	Apakah kelengkapan fasilitas fisik yang tersedia dapat menunjang pekerjaan dengan optimal?	Ya : 9 Ragu-Ragu : 8 Tidak : 8	36% 32% 32%
3	Apakah suhu udara ditempat kerja nyaman sehingga dapat bekerja dengan baik?	Ya : 8 Ragu-Ragu : 5 Tidak : 12	32% 20% 48%

Sumber: Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel I.4 diatas diketahui bahwa hasil persentase jawaban responden banyak yang menjawab tidak, hal itu menunjukkan bahwa banyak responden yang merasakan kondisi ruang kerja yang masih kurang mendukung serta suhu udara yang masih kurang nyaman dalam ruangan. Kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja fisik di dalam organisasi tersebut dapat mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

Selain disebabkan oleh faktor lingkungan kerja fisik, rendahnya semangat kerja pegawai diduga disebabkan oleh kurangnya komunikasi dalam organisasi. Menurut para pegawai kurang baiknya komunikasi organisasi dapat menurunkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut adalah hasil pra survei yang dilakukan kepada 25 orang pegawai mengenai komunikasi organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang:

Tabel I.5 Hasil Pra Survei Mengenai Komunikasi Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban	Persentase
1	Apakah komunikasi antara atasan kepada bawahan dalam pemberian arahan jelas dan mudah dipahami?	Ya : 9 Ragu-Ragu : 9 Tidak : 7	36% 36% 28%
2	Apakah pegawai dapat mengendalikan emosinya ketika berkomunikasi supaya terciptanya suasana kerja yang baik?	Ya : 7 Ragu-Ragu : 8 Tidak : 10	28% 32% 40%
3	Apakah koordinasi dan kerjasama dengan rekan kerja terhadap penyelesaian pekerjaan sudah dapat terbentuk dengan baik?	Ya : 7 Ragu-Ragu : 4 Tidak : 14	28% 16% 56%

Sumber: Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel I.5 diatas diketahui bahwa hasil persentase jawaban responden banyak yang menjawab tidak, hal itu menunjukkan bahwa setiap responden masih belum mampu mengendalikan emosinya dalam berkomunikasi serta koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan sesama rekan masih belum terbentuk dengan baik. Kurang efektifnya komunikasi dalam suatu organisasi dapat menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif sehingga mengakibatkan semangat kerja semakin menurun.

Berdasarkan temuan fenomena diatas, diduga terdapat masalah mengenai rendahnya semangat kerja pegawai yang disebabkan kurang baiknya lingkungan kerja fisik serta kurang terjalannya komunikasi organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang **“Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi, dan semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang?
4. Apakah lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu mengenai lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi dan semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk memberikan gambaran mengenai variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi dan semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dengan adanya penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Supaya penelitian ini bisa berguna sebagai pengembangan dan penerapan ilmu agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi acuan dan menambahkan informasi bagi pihak yang membutuhkan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Adanya penelitian ini supaya bisa menjadi masukan sebagai pertimbangan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang dalam meningkatkan lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi yang lebih baik.

b. Penelitian ini diharapkan agar Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang lebih meningkatkan sumber daya manusianya sehingga mampu bekerja secara optimal.

3. Manfaat Kebijakan

Adanya penelitian ini supaya bisa menjadi masukan serta catatan penting agar semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pangkalpinang semakin meningkat dimasa yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori mengenai lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi, semangat kerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang data yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian, gambaran umum dan objek penelitian, hasil penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat mengenai kesimpulan dan saran dari pembahasan yang telah diuraikan.

