

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional seperti yang diisyaratkan dalam UU Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014. Maka, pegawai harus dapat memiliki kemampuan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan pemerintahan, dalam hal ini mempunyai peran penting untuk melakukan pelayanan publik sehingga diharapkan mampu merespon aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi (Wahyuni, dalam Suciati dkk 2022).

Pegawai merupakan aset sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau lembaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas. Pegawai merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa pegawai perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali (Solehan 2024).

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno 2021) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Widjaja (dalam Sutrisno 2021) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja

manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik (Jufrizen, dalam Manihuruk dkk 2020).

Salah satu aspek yang penting untuk dimiliki oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lebih spesifik lagi, semangat kerja

merupakan sikap antusias yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan, kegembiraan dan sikap yang positif terhadap perusahaan, serta kemauan bekerja sama dengan rekan kerja demi mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi. Pegawai (karyawan) dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mendukung perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya (Nitisemito, dalam Daulay 2021).

Sedangkan menurut Manullang (dalam Arini dkk 2022) Semangat kerja keadaan yang terlihat bila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan. Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Sari, dalam Lusita dkk 2023). Semangat kerja merupakan sikap mental dari seorang individu ataupun kelompok yang menunjukkan kegembiraan untuk dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan dorongan untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan kriteria masing-masing seorang karyawan (Yapentra & Novita 2022).

Semangat kerja merupakan kekuatan mental yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok yang memungkinkan mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara bersama - sama dan dapat melaksanakan tugas dengan benar dan tepat waktu serta disertai rasa kagum terhadap tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, dalam Saidah 2024). Secara spesifik, semangat kerja merupakan suatu bentuk optimisme

yang ditunjukkan dengan memiliki rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan, kegembiraan, dan sikap positif terhadap perusahaan, serta bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi (Tufa, dalam Saidah 2024).

Tingginya semangat kerja pegawai akan berdampak pada meningkatnya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Ketika pegawai merasa bahagia, nyaman, serta tentram dalam menjalankan setiap aktivitas, dan memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas, tidak nyaman, dan tidak tenteram dalam menjalankan pekerjaannya, ditambah dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung, maka hal tersebut akan menyebabkan turunnya semangat kerja (Lase 2025).

Menurut Setiawan (dalam Daulay 2021) salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal. Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang berada didalam organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada organisasi. Secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota perusahaan atau organisasi dan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Iklim organisasi yang baik juga dapat menumbuh kembangkan semangat kerja pegawai, pegawai yang berada didalam iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan untuk

melaksanakan tugas diluar pekerjaannya.

Iklim organisasi adalah suatu konsep yang mengarah pada berbagai karakteristik yang dapat diukur dalam lingkungan kerja atau suasana internal suatu organisasi, yang dirasakan oleh individu yang bekerja di dalamnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, kelompok kerja, dan pimpinan akan mampu memahami, mengenali, serta menjalankan sistem kerja sesuai dengan tugas, fungsi, pekerjaan, posisi, hak dan kewajiban, komunikasi, serta berwenang dan tanggung jawab masing-masing. Semakin baik iklim organisasi dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Iklim organisasi yang terbentuk dengan baik, yang tercermin melalui praktik kerja yang produktif dalam organisasi, dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku organisasi dan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, perilaku yang menunjukkan ketidakmampuan dalam menjalankan tugas dan fungsi secara maksimal mencerminkan rendahnya tingkat produktivitas kerja, yang kemungkinan besar disebabkan oleh kurang optimalnya iklim organisasi (*Organizational Climate*). Kegiatan dalam organisasi akan dapat terlaksana dengan maksimal jika iklim organisasi dalam kondisi yang menguntungkan. (Lase 2025).

Iklim organisasi menurut Robert Stringer (dalam Wijayanti, & Budiani 2021) merupakan sebuah persepsi anggota organisasi mengenai hubungan antar anggota organisasi yang terjalin secara rutin dan memengaruhi sikap dan perilaku organisasi

serta kinerja organisasi. Sedangkan menurut Triastuti (dalam Saidah 2024), iklim organisasi merefleksikan kondisi internal dari suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota yang ada dalam organisasi tersebut dan dapat digunakan sebagai alat untuk menelusuri penyebab munculnya perilaku negatif pada pegawai. Iklim organisasi yang mendukung akan memberikan berbagai dampak positif bagi pegawai, seperti munculnya rasa aman dan bangga yang dapat mendorong peningkatan semangat kerja pegawai. Iklim organisasi yang sesuai dengan harapan juga dapat berfungsi sebagai langkah pencegahan terhadap kesalahan teknis, baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak disengaja.

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi bisa berdampak positif maupun negatif. Iklim organisasi memberikan dampak positif jika lingkungan kerja bersih dan nyaman, hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, serta sistem birokrasi yang tidak terlalu ketat. Sebaliknya, iklim organisasi dapat berdampak negatif apabila kondisi ruang kerja kurang mendukung kenyamanan, hubungan antara atasan dan bawahan tidak harmonis sehingga memicu stres dan menyebabkan menurunnya semangat kerja (Daulay 2021). Berdasarkan data yang terdapat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnawati (2022) di Dinas koperasi Kabupaten Bima dengan sampel 30 pegawai menyimpulkan bahwa iklim organisasi menjelaskan sekitar 53,1 % variansi semangat kerja.

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja

ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Kabupaten atau Kota. Berkaitan dengan eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja dalam penegakkan peraturan daerah, sebagai perangkat pemerintah daerah, kontribusi Satuan Polisi Pamong Praja sangat diperlukan guna mendukung suksesnya pelaksanaan Otonomi Daerah dalam penegakan peraturan daerah menciptakan pemerintahan yang baik. Dengan demikian aparat Polisi Pamong Praja merupakan garis terdepan dalam hal motivator dalam menjamin kepastian pelaksanaan peraturan daerah dan upaya menegakkannya di tengah - tengah masyarakat, sekaligus membantu dalam menindak segala bentuk penyelewengan dan penegakan hukum.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Maret 2025 terhadap 10 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP Kota Bukittinggi, ditemukan bahwa beberapa pegawai menunjukkan tingkat semangat kerja yang rendah. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa pegawai menunjukkan ketidakteraturan dalam hal disiplin waktu kerja. Ditemukan adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor melebihi batas waktu yang telah ditentukan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara administratif. Selain itu, terdapat kecenderungan untuk menunda penyelesaian tugas yang telah diberikan yang berdampak pada tertundanya penyelesaian pekerjaan secara optimal dalam jangka waktu yang telah dijadwalkan. Terdapat pula pegawai yang mengajukan izin untuk meninggalkan kantor sebelum memasuki waktu istirahat, dengan alasan yang tidak mendesak dan tanpa dilengkapi dokumen izin formal. Selanjutnya, para

pegawai juga mengungkapkan adanya perasaan lelah dan keinginan untuk menyerah terhadap beban pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Dalam beberapa kasus, pegawai juga mengemban tugas-tugas yang sebenarnya tidak termasuk dalam deskripsi jabatan mereka. Selain itu, pegawai juga mengeluhkan minimnya penghargaan, baik yang berasal dari rekan sejawat maupun dari atasan. Kurangnya pengakuan terhadap kinerja ini dinilai menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya semangat kerja di kalangan pegawai. Kemudian, ketika pegawai melaksanakan tugas lapangan dalam bentuk kegiatan penertiban atau razia, mereka sering kali menerima tanggapan negatif dari masyarakat dalam bentuk kata-kata yang tidak menyenangkan. Misalnya, ketika pegawai melakukan penertiban terhadap pedagang yang melanggar ketentuan mengenai zona larangan berdagang, sejumlah masyarakat justru menunjukkan sikap konfrontatif dengan menyalahkan serta melontarkan makian kepada pegawai, meskipun pada dasarnya pegawai hanya menjalankan perintah atau instruksi dari pimpinan. Kondisi ini menimbulkan perasaan tidak puas pada diri pegawai, yang kemudian memunculkan pemikiran bahwa upaya bekerja keras menjadi sia-sia apabila justru dibalas dengan kebencian dari masyarakat. Hal ini berdampak pada munculnya rasa frustrasi yang signifikan dalam diri pegawai. Peneliti juga menemukan bahwa sebagian pegawai cenderung lebih fokus pada penyelesaian tugas individu dan menunjukkan keterlibatan yang rendah dalam dinamika kerja tim. Bahkan ketika bertugas di lapangan, pegawai tampak hanya fokus pada tanggung jawab masing-masing tanpa melakukan koordinasi atau partisipasi terhadap bagian

kerja rekan lainnya.

Selain itu, Pegawai menyampaikan bahwa alur kerja serta wewenang distribusi dan wewenang di lingkungan Satpol PP Kota Bukittinggi belum sepenuhnya terimplementasi secara sistematis dan konsisten. Meskipun secara struktural organisasi telah memiliki pembagian peran yang formal, namun dalam pelaksanaan tugas harian masih sering ditemukan tumpang tindih kewenangan antar unit kerja, yang berpotensi menimbulkan ketidak efektifan dalam proses operasional lalu juga ditemukan bahwa kinerja tolok ukur belum terumuskan secara konsisten. Pegawai mengemukakan bahwa mereka jarang memperoleh informasi yang memadai terkait standar capaian kerja yang diharapkan, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas. Ketiadaan acuan yang jelas ini menyebabkan pegawai mengalami kendala dalam mengidentifikasi target kerja secara optimal sedangkan dalam aspek dukungan juga menjadi perhatian penting dalam membentuk iklim organisasi yang ramah lingkungan. Hubungan antara atasan dan bawahan yang dinilai masih bersifat terbatas dalam hal komunikasi timbal balik. Pegawai menyatakan bahwa ruang dialog antara keduanya belum terbentuk secara efektif, sehingga hambatan atau kebutuhan dalam pelaksanaan tugas tidak selalu tersampaikan maupun ditanggapi secara responsif.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rolando Syaputra Daulay (2021) dengan judul Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan menunjukkan antara iklim organisasi dengan semangat

kerja. Hal ini berarti semakin baik dan kondusifnya iklim organisasi, maka semangat kerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika iklim organisasi kurang kondusif, maka semangat kerja pegawai pun akan semakin menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Agnes Lase (2025) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan menunjukkan ada pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Ineke Saidah (2024) dengan judul Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai Di PLN UP 3 Kota Padang Sidempuan menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan semangat kerja pegawai di PLN Kota Padang Sidempuan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah ada Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ?

C. Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat mengembangkan ilmu psikologi khusus dalam lingkup psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja

Penelitian ini dapat membantu pegawai memahami pentingnya iklim organisasi dari lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

b. Bagi Pimpinan

Penelitian ini dapat membantu pimpinan memahami pentingnya iklim organisasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada instansi mengenai iklim organisasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti iklim organisasi ataupun semangat kerja pada pegawai.