

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengharapkan agar karyawannya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perusahaan atau organisasi berusaha memberikan lebih banyak sorotan terhadap SDM yang berada di lingkungan tersebut. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja para pegawai antara lain pengawasan manajerial, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

Karyawan atau pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien. Suatu organisasi bukan mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, terampil, tetapi yang terpenting bagi mereka adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal dengan memberikan semangat kepada pegawai sehingga nantinya juga memberikan peningkatan pada kinerja pegawai.

Dinas Kesehatan seperti PUSKESMAS yang berada di Muara kiawai Pasaman Barat adalah sebagai perantara dalam membantu melaksanakan tugas pemerintah di bidang kesehatan. Kesehatan masyarakat yang menjadi kewenangan

daerah serta melaksanakan tugasnya dengan mempekerjakan pegawai seperti perawat dan dokter yang sesuai dengan pendidikannya.

Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila para pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas pokok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Tetapi apabila mereka nampak tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat yang rendah Moekijat (2018:11)

Menurut Sitiasih (2018:2) Mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, seterampil apapun seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada kondisi lingkungan kerja yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pencapaian suatu tujuan dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai dalam instansi itu sendiri. Maka dari itu perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu perusahaan. Hampir semua perusahaan atau instansi yang ada, karyawan merupakan aset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu instansi tersebut dituntut untuk

mampu mengoptimalkan semangat kerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan semangat pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pengawasan manajerial atau pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang handal atau efektif, lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kerja yang telah disediakan oleh pemerintah. Dalam suatu instansi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau pengawasan manajerial merupakan faktor penting yang diperlukan didalam sebuah lingkungan, karna melalui pengawasan yang baik yang dilakukan oleh pemimpin kepada pegawai maka akan tercipta suatu kondisi yang baik dan kondusif. Selain itu, kelengkapan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah juga sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Pengawasan Manajerial merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen atau pimpinan untuk membangun salah satunya disiplin kerja. Seorang pimpinan harus mengetahui bahwa pengawasan membantu para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik, berarti para pegawai dibantu oleh pimpinan dalam pelaksanaan kewajibannya apabila pegawai ada sesuatu yang belum dipahami. Menurut Terry (2015:155) Pengawasan manajerial adalah mengevaluasi hasil kinerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif apabila terjadi pelanggaran sehingga pekerjaan sesuai dengan rencana.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kinerja dengan baik dan akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai. Menurut Lupiyaodi (2016:150) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal,

memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut, suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas di suatu perusahaan atau instansi berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan atau instansi bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan akan semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Menurut Logahan (2017:163) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang sudah diemban kepadanya. Lingkungan kerja yang kurang akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karena pegawai dalam menjalankan tugas mengalami gangguan sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman para karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Puskesmas Muara Kiawai pemberian semangat kerja pada pegawai belum optimal seperti kurangnya pengawasan yang dilakukan kepala Puskesmas terhadap pegawainya, sehingga pegawai tidak melakukan pekerjaannya dengan baik seperti sering tidak masuk pada saat jam dinas, faktor gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja pegawai, pegawai yang tidak mendapat kepercayaan dari atasannya untuk memegang tanggung jawab baru atau belajar mengerjakan pekerjaan lain yang membuat pegawai tersebut tidak bisa berkembang, dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawainya, seperti dalam hal memberikan pujian kepada pegawai, dimana dengan pujian tersebut akan dapat membangkitkan semangat dari pegawai tersebut.

Selanjutnya karena kurang lengkapnya fasilitas yang ada pada Puskesmas Muara Kiawai seperti pada saat ada pasien yang gawat darurat, fasilitas yang ada di Puskesmas Muara Kiawai tidak memungkinkan untuk menangani pasien tersebut dan akhirnya pasien tersebut harus dirujuk ke rumah sakit yang lebih lengkap, dan ini dapat membahayakan nyawa dari pasien tersebut dan membuat

kinerja dari pegawai tidak optimal dan membuat mereka tidak semangat dalam menjalankan tugasnya.

Faktor yang lain yang membuat kurang semangatnya pegawai di Puskesmas Muara Kiawai adalah tentang lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Muara Kiawai yang tidak kondusif, seperti pada lingkungan kerja fisik, keadaan didalam Puskesmas Muara Kiawai masih belum memadai, contohnya penerangan dan ventilasi udara yang perlu di perbaiki. Dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara sesama pegawai dan dengan pimpinan yang tidak berjalan dengan baik yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu keberhasilan dalam memberikan semangat kerja pada pegawai sangat bergantung pada pengawasan manajerial, fasilitas kerja yang lengkap yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam pelaksanaan tugasnya, semangat pegawai di Puskesmas Muara Kiawai mengalami permasalahan, yaitu penurunan semangat kerja dari pegawai tersebut karena kurangnya pengawasan dan pemberian motivasi dari kepala puskesmas kepada pegawainya beserta fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal yang membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja dan sering bermalas-malasan dalam menjalankan tugasnya. Pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran pegawai selama tahun 2018 yang disajikan dalam tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1
Data kehadiran pegawai Puskesmas Muara Kiawai, Pasaman Barat
periode 2018 (orang).

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Kabar	Jumlah tidak hadir	Persentase (%) ketidakhadiran
Januari	39	0	19	10	29	1,3 %
Februari	39	0	4	0	4	9.7 %
Maret	39	5	14	7	26	1,5 %
April	39	15	10	3	28	1.4 %
Mei	39	6	8	4	18	2.2 %
Juni	39	12	15	1	28	1.4 %
Juli	39	9	11	2	22	1.8 %
Agustus	39	10	17	0	27	1.4 %
September	39	15	20	0	35	1.1 %
Oktober	39	13	17	0	30	1.3 %
November	39	18	15	0	33	1.2 %
Desember	39	14	13	3	30	1.3 %

Sumber : Puskesmas Muara Kiawai, Pasaman Barat.

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada bulan januari mengalami peningkatan dengan jumlah pegawai yang tidak hadir mencapai 29 orang dengan persentase 1.3 %. Pada bulan februari mengalami penurunan drastis dengan jumlah pegawai yang tidak hadir hanya 4 orang dengan persentase 9.7%. Kemudian mengalami peningkatan kembali pada bulan maret dengan persentase 1.5 % , april 1.4 % , mei 2.2 % , juni 1.4 % , juli 1.8 % , agustus 1.4 % , dan yang mengalami peningkatan tertinggi pada bulan september dengan

persentase 1.1%. Pada bulan oktober sebesar 1.3 %, november 1.2 % kemudian pada bulan desember kembali lagi 1.3 %.

Dapat disimpulkan bahwa kehadiran seorang karyawan yang kurang baik, dengan alasan seorang karyawan tidak dapat hadir dalam suatu pekerjaan melainkan karena kurangnya pengawasan manajerial, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan atau instansi. Dengan adanya pengawasan yang baik yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya dan terpenuhinya fasilitas kerja yang mendukung serta adanya lingkungan kerja yang kondusif akan menumbuhkan semangat kerja bagi pegawai. Hal ini akan menjadi tugas Dinas Kesehatan untuk lebih meningkatkan faktor-faktor pengawasan manajerial, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat membuat pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang baik terhadap instansi atau perusahaan tersebut.

Hal ini perlu menjadi perhatian yang serius dari pihak pemimpin, karena masih ada permasalahan dalam hal semangat pegawai, yaitu belum maksimalnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin sehingga masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan tidak ada saat jam kerja. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: pengawasan manajerial yang kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penilitan dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Manajerial, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Puskesmas Muara Kiawai Pasaman Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada Puskesmas Muara Kiawai sebagai berikut:

1. Kurang adanya pengawasan manajerial yang dilakukan oleh kepala Puskesmas Muara Kiawai.
2. Semangat pegawai yang kurang dikarenakan oleh kurangnya perhatian pemimpin pada pegawai di Puskesmas Muara Kiawai.
3. Kurangnya motivasi dari pemimpin terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Muara Kiawai yang membuat semangat kerja dari pegawai menurun.
4. Pelatihan kerja yang tidak terstruktur dari Dinas Kesehatan.
5. Pemimpin belum memahami bagaimana kinerja dan lingkungan kerja para pegawinya di Puskesmas Muara Kiawai.
6. Kurang lengkapnya fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Muara Kiawai.
7. Pemberian motivasi kerja langsung dari pemimpin kepada pegawai yang perlu ditingkatkan dan langsung kepada pegawai di Puskesmas Muara Kiawai.
8. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti bising kendaraan karena lokasi Puskesmas Muara Kiawai tersebut berada di tepi jalan raya.

9. Imbalan yang tidak memadai seperti pemberian gaji yang kecil pada pegawai sukarela
10. Beban kerja yang berlebihan. Seperti perawat yang dengan jumlah pasien yang tidak seimbang

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengawasan Manajerial, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas, dan Semangat Kerja (Y) sebagai variabel terikat di Puskesmas Muara Kiawai.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah pada Puskesmas Muara Kiawai Pasaman Barat adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan manajerial secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Muara Kiawai?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Muara Kiawai?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Muara Kiawai?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan manajerial, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Muara Kiawai?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan manajerial secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Muara Kiawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Muara Kiawai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Muara Kiawai.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan manajerial, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Muara Kiawai.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya :

1. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar Sarjana Manajemen di program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, serta menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan keterampilan yang baik dan benar.
2. Bagi Akademik, menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengawasan

manajerial, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja serta semangat kerja karyawan.

3. Bagi Instansi, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengawasan manajerial, lingkungan kerja, dan lingkungan kerja serta semangat kerja karyawan.