

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelolah sumber daya yang dimilikinya. Banyak perusahaan mengalami penurunan usaha karena terpaku pada kegiatan operasionalnya saja tanpa memikirkan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya mempunyai peranan penting tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), yang potensinya digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan sukses apabila mampu menjaga semangat kerja karyawannya. Setiap perusahaan maupun organisasi berusaha untuk terus menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan cara memberikan motivasi, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi antar karyawan serta memberikan kesejahteraan yang tinggi seperti memberikan hadiah dan bonus. Apabila karyawan mempunyai semangat kerja yang baik, maka suatu pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat, tidak akan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semangat untuk masuk kerja. Adapun yang memungkinkan yang mempengaruhi semangat seorang karyawan yaitu kesejahteraan, lingkungan kerja, komunikasi dan faktor lainnya.

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak

dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerjasama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan. Semangat kerja karyawan menjadi salah satu indikator suatu organisasi atau perusahaan mampu menjaga kondisi kerja karyawannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan, memungkinkan suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Ketika semangat kerja dapat dijaga dan ditingkatkan maka tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan optimal (Billi, Cholifah, & Istanti, 2017).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawannya yaitu dengan memberikan jenjang karir yang bagus, dengan adanya hal - hal tersebut maka perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Banyak program kesejahteraan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dan organisasi, salah satunya yaitu dengan memberikan program - program kesejahteraan seperti pemberian tunjangan pendidikan bagi karyawannya, memberikan jaminan kesehatan karyawan, jaminan hari tua dan lainnya, dengan adanya program kesejahteraan bagi karyawan yang baik, maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang baik dan menyelesaikan semua pekerjaannya dengan optimal.

Faktor lain yang juga tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja terdiri dari dua

yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu dengan memberikan kenyamanan dilokasi atau tempat kerja seperti tata ruang yang baik, cat ruang kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, pencahayaan ruangan yang terang dan faktor fisik lainnya yang memungkinkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya faktor lingkungan fisik yang baik dalam suatu organisasi, organisasi atau perusahaan akan dapat meningkatkan dan menjaga semangat kerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala suatu yang menyangkut fisik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki. Yang pada akhirnya mampu memberikan dorongan untuk bekerja sama, disiplin, dan loyalitas yang tinggi. Lingkungan kerja non-fisik yang juga mempengaruhi semangat kerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan yaitu berupa hubungan antar karyawan dengan pimpinan, hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya. Apabila hubungan karyawan dengan pimpinan dapat dijaga dengan baik, seperti tidak terdapat adanya sekat atau kecanggungan antara pimpinan dengan karyawannya, maka karyawan akan dapat bekerja dengan nyaman yang secara tidak langsung juga akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya yang juga baik, akan dapat menjalin hubungan dan koneksi yang baik, sehingga suasana dan lingkungan kerja dapat dijaga dengan aman, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Sholehah, 2014).

Faktor lain yang juga tidak kalah pentingnya yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Suatu perusahaan harus mampu menjaga komunikasi dengan baik, agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Jika organisasi mampu menjaga komunikasi dengan baik, baik komunikasi karyawan dengan pemimpin maupun komunikasi karyawan dengan karyawan lainnya, maka perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya, tetapi apabila disuatu organisasi terjadi komunikasi yang kurang baik, seperti terjadinya kekeliruan cara berkomunikasi pimpinan dengan karyawannya, misalnya kerjaan yang diberikan oleh atasannya kepada bawahannya, tidak dapat dikomunikasikan dengan baik oleh karyawan, maka menciptakan suatu konflik dan masalah, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan cepat. Dengan adanya kondisi yang demikian, karyawan merasa kurang nyaman bekerja dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya karena turunya semangat kerja karyawan.

BPKAD Kota Padang merupakan suatu dinas, dimana sebagai pelaksana tugas teknik operasional pengelolaan keuangan daerah. Dalam menjalankan kegiatannya terdapat permasalahan semangat kerja dan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan di BPKAD Kota Padang ditemukan permasalahan semangat kerja dan prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya kerjasama antar pegawai yang menyebabkan terhambatnya keberlangsungan kegiatan dinas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ternyata pegawai di kantor BPKAD Kota Padang terkadang datang terlambat dan pulang cepat, bahkan terkadang ada pegawai yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat, belum lagi adanya pegawai yang terkadang menunda-nunda pekerjaan. Hal demikian menyebabkan masyarakat terkadang sulit untuk menemui pegawai yang hendak ditemuinya, sehingga mereka harus kembali lagi dihari yang lain. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pemimpin untuk memberikan motivasi agar pegawai dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Berikut ini data penilaian hasil kerja pegawai di DPPKAD Kota Padang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Hasil Kerja Pegawai di BPKAD Kota Padang

Skor	Nilai	Bobot
5	>202	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	<50	Sangat Rendah

Sumber : DPPKAD Kota Padang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa di BPKAD Kota Padang terdapat penilaian prestasi kerja terhadap pegawai-pegawainya yang diukur dari hasil kerja pegawai. Berikut ini hasil penilaian prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang tahun 2014-2018 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai di BPKAD Kota Padang

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2014	104	3	Sedang
2015	112	3	Sedang
2016	163	4	Tinggi
2017	104	3	Sedang
2018	159	4	Tinggi

Sumber :DPPKAD Kota Padang

Dari table diatas dapat dilihat bahwa prestasi kerja karyawan mengalami fluktuasi dari tahun 2014-2018, pada tahun 2014 prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang memiliki nilai rata-rata sebesar 104, dengan skor 3 dan bobot prestasi “sedang”, pada tahun 2015 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 112, dengan skor 3 dan bobot prestasi “sedang”, pada tahun 2016 mengalami peningkatan yaitu sebesar 163, dengan skor 4 dan bobot prestasi “tinggi” tetapi pada tahun 2017 kembali mengalami penurunan dengan nilai 104, dengan bobot 3 dan prestasi kerja “sedang” dan bapa tahun 2018 kembali mengalami peningkatan dengan nilai 159 dengan skor 4 dan bobot “tinggi:.. Terjadinya fluktuasi terhadap prestasi kerja karyawan ini mungkin disebabkan oleh faktor kesejahteraan dan lingkungan kerja.

Masalah yang terjadi di BPKAD Kota Padang yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yaitu belum adanya program kesejahteraan bagi karyawan yang terstruktur dengan baik, seperti belum adanya jaminan asuransi kecelakaan kerja, asuransi kesehatan, dan jaminan kesejahteraan lainnya, sehingga karyawan belum terlalu bersemangat untuk bekerja, seharusnya perusahaan harus membuat struktur atau sistem jaminan kerja yang baik agar perusahaan mampu

mempertahankan semangat kerja karyawannya yang juga akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang terjadi berkaitan terhadap lingkungan kerja karyawan di BPKAD Kota Padang yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan yaitu ruang kerja yang jauh - jauh antar pegawai, pencahayaan yang kurang memadai, cat ruangan yang sudah kusam serta adanya konflik antar pegawai sehingga dapat mengganggu semangat kerja karyawan. Adanya masalah ini seharusnya pimpinan organisasi harus memperhatikan hal-hal tersebut agar pimpinan BPKAD Kota Padang mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya.

Masalah lainya yang terjadi di BPKAD Kota Padang yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan yang berhubunga dengan komunikasi yaitu terjadinya kesalahan komunikasi antar pimpinan dengan karyaan dan karyawan dengan karyawan lainya, masih adanya karyawan yang salah mengartikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan, sehingga terjadi kesalahan kerja dan terjadinya konflik antar karyawan sehingga mengganggu hubungan antar karyawan, dengan adanya masalah - masalah ini baik langsung maupun tidak langsung akan mengganggu semangat kerja pegawai. Untuk itu pimpinan perusahaan atau organisasi harus mampu memperbaiki komunikasi tersebut agar mampu memperkuat semangat kerja seluruh pegawainya.

Penelitian yang dilakukan **Billy (2017)**, yang melakukan penelitian tentang “pengaruh lingkungan kerja, kesejahteraan dan komunikasi terhadap semangat kerja”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh signifikan

terhadap semangat kerja, semakin baik lingkungan kerja, kesejahteraan yang terjamin dan komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Check (2018)**, yang melakukan penelitian tentang “pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Penelitian yang dilakukan **Qory (2019)**, yang melakukan penelitian tentang “pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis memberi judul penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPKAD Kota Padang**”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan indentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Terjadinya fluktuasi prestasi kerja pegawai BPKAD Kota Padang tahun 2014-2018.

2. Belum adanya program kesejahteraan bagi karyawan yang terstruktur dengan baik.
3. Belum adanya jaminan kesejahteraan bagi karyawan, sehingga karyawan belum terlalu bersemangat untuk bekerja.
4. Ruang kerja yang kurang nyaman, pencahayaan yang kurang memadai, cat ruangan yang sudah kusam.
5. Adanya konflik antar pegawai sehingga dapat mengganggu semangat kerja karyawan.
6. Komunikasi yang kurang baik antar pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan lainnya.
7. Lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan kurangnya prestasi kerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan menganalisa variabel bebas yaitu kesejahteraan dan lingkungan kerja, variabel terikat yaitu prestasi kerja dan variabel intervening yaitu semangat kerja pada BPKAD Kota Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian yang telah diuraikan diatas, maka untuk penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja pegawai di BPKAD Kota Padang ?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di BPKAD Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di BPKAD Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang ?
7. Bagaimana pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang ?
8. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening di BPKAD Kota Padang ?
9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening di BPKAD Kota Padang ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja pegawai di BPKAD Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di BPKAD Kota Padang

3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di BPKAD Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BPKAD Kota Padang
8. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervensi di BPKAD Kota Padang
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervensi di BPKAD Kota Padang

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi BPKAD Kota Padang
 - a. Memberi gambaran kondisi internal instansi yang berpengaruh dalam usaha meningkatkan semangat kerja bagi pegawai.
 - b. Memberikan masukan bagi instansi agar berguna untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja pegawai.

- c. Pemimpin sebagai pemberi kebijakan, pembina dan pengawas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya menentukan kebijakan dan program-program pembinaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan semangat kerja pegawai di BPKAD Kota Padang.

2. Bagi Penulis

- a. Memperoleh pengalaman praktis bagi penulis, sehingga dapat mengadakan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek sehari-hari.
- b. Mendapatkan pengalaman yang baru, sehingga penulis dapat mengetahui faktor-faktor yang harus diketahui untuk meningkatkan semangat kerja.

3. Bagi Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada penelitian selanjutnya dan memperkaya penelitian yang berkaitan pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis terutama yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan dan

faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya serta ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya.