

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dibentuk adalah semangat kerja, yang bertujuan agar pegawai/karyawan mampu melaksanakan job desk nya masing-masing sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Selain itu, semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dengan pekerjaannya yang akan berimplikasi dalam peningkatan produktivitas. Sehingga apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja akan dapat memperoleh banyak keuntungan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dalam bekerja akan mampu meningkatkan gairah kerja dan motivasi sehingga tidak akan mudah merasa tertekan, selain dari itu karyawan yang memiliki semangat kerja akan dapat menjajalin hubungan kerjqa yang baik dengan rekan sesama divisi atau antar divisi dalam organisasi sehingga dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan.

Budaya kerja merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi semangat kerja. Dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan penerapan budaya kerja yang baik, sebagai suatu acuan bagi

ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi (Faizal dan sulaeman, 2018: 12). Oleh karena itu karyawan diwajibkan menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya semangat kerja yang baik. Faktor lain yang mendukung terciptanya semangat kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan.

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi (Syamsyudin dan ratu, 2019: 93). Dengan perusahaan menerapkan disiplin kerja yang baik maka karyawan akan merasa bersemangat, bertanggung jawab, serta mengikuti kebijakan yang berlaku. Sebaliknya bila disiplin kerja yang

buruk maka karyawan akan cenderung berleha-leha dan melaksanakan tugasnya tidak dengan baik sesuai aturan.

Selain dari itu, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan baik itu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yaitu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Menurut Beni (2021: 100) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis. Dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, sehingga manusia dan keterampilan manusia harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal. Suatu perusahaan atau organisasi diharuskan untuk dapat menciptakan suasana kerja karyawan yang lebih bergairah, maka perlu menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik. Keadaan lingkungan kerja sangatlah mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diantaranya sarana kerja, tata ruang, hubungan antar karyawan, kenyamanan, dan keamanan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara kepada salah satu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya semangat kerja karyawan dinilai tidak terlalu baik dikarenakan beberapa karyawan kerap kali mengerjakan

tugas secara berleha-leha walaupun tetap dikerjakan, serta tingkat absensi yang dipermainkan oleh beberapa oknum pegawai dengan menggunakan Fake GPS sehingga datang tidak tepat waktu ataupun pulang sebelum jam bubar kantor.

Selain itu berdasarkan hasil pengamatan penulis di lingkungan sekitar kantor dan beberapa ruangan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya terdengar suara yang cukup mengganggu dimana batas aman dan tidak mengganggu maksimal tingkat kebisingan yang dapat diterima telinga manusia adalah 80 desibel, sedangkan ketika pengujian KIR kendaraan kerap kali digas sampai diatas batas tersebut. Hal ini tentunya akan mengakibatkan penurunan daya konsentrasi bagi pekerja karena lingkungan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja seperti menurut Mahmudah (2019: 56) dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Adapun upaya lain yang dibuat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan membuat sistem absensi yang terintegrasi dengan server yaitu aplikasi sadashboard sebagai bagian dari kedisiplinan sehingga karyawan tidak bisa bekerja sembarangan karena posisi pegawai akan dapat terus dilacak keberadaannya.

Secara teoritis budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi terhadap semangat kerja. Dari permasalahan tersebut, penulis mencoba melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan kantor di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmakaya serta ingin menuangkan hasil penelitian tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul: **“Pengaruh Budaya,**

**Disiplin, dan Lingkungan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor
Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang ada pada latar belakang, maka masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana semangat kerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Lingkungan penghargaan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Semangat Kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
5. Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dan mengambil keputusan bagi perusahaan yang akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

- c. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak lain untuk mengadakan penelitian yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam peneliitian ini yaitu di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Raya Timur No. 254-A Cintaraja Singaparna Kabupaten Tasikmalaya.

Jadwal penelitian telah dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan yaitu mulai dari bulan januari 2023 sampai dengan bulan juli 2023. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran.