

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan dalam suatu organisasi sejalan dengan tuntutan lain yang senantiasa dihadapi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk membentuk sumber daya manusia tersebut agar memiliki moral yang baik, loyalitas yang tinggi, berpola pikir positif, dan memiliki inisiatif.

Disisi lain, dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada agar aktivitas/proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Maka dari itu, ada beberapa hal yang diperlukan untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi, yakni: budaya kerja, lingkungan kerja, dan mutasi kerja yang ada didalam organisasi tersebut.

Budaya kerja menjadi salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang dihadapi dan di masa mendatang. Budaya kerja juga memiliki peran penting dalam mengelola suatu organisasi, karena budaya kerja memiliki persepsi yang sama tentang makna hakiki kehidupan

bersama dalam organisasi. Kesamaan persepsi ini meliputi semua aspek kehidupan berorganisasi seperti hakekat tujuan dan berbagai sasaran yang dicapai, strategi yang hendak diterapkan, visi dan misi organisasi, norma-norma berperilaku dalam organisasi, serta bentuk interaksi yang dikehendaki antar anggota organisasi. Selain itu, budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003:65). Dengan demikian, apabila budaya kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan yang baik pula.

Selain budaya kerja, lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki semangat pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya.

Sedarmayanti (2017:21) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Maka dari itu, lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, diperlukan lingkungan yang baik di dalam suatu organisasi

sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disamping budaya kerja dan lingkungan kerja, mutasi kerja pun sangat berpengaruh didalam suatu instansi ataupun perusahaan. Mutasi kerja merupakan salah satu cara untuk pendayagunaan sumber daya manusia yang ada didalam instansi atau perusahaan. Dimana, kemajuan/keberhasilan suatu organisasi ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu contohnya, ukuran kualitas karyawan dapat diakibatkan oleh mutasi kerja,

Menurut Hasibuan (2008:102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Melihat hubungan antara budaya kerja, lingkungan kerja, dan mutasi kerja yang ada didalam sebuah instansi atau perusahaan sangat erat kaitannya dengan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia itu sendiri dalam hal ini semangat karyawan. Maka diperlukan upaya sungguh-sungguh untuk mewujudkan budaya kerja, lingkungan kerja, dan mutasi kerja yang mendukung semangat kerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan/kinerja terbaik. Karena hal ini akan sangat berpengaruh satu sama lain, misalnya ketika lingkungan kerja yang ada tidak cukup baik, maka semangat karyawan pun tidak akan optimal. Salah satunya kualitas pegawai dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

Menurut salah satu pegawai bagian peternakan beliau mengemukakan bahwa Semangat kerja masih belum optimal karena tergantung dari kepribadian masing-masing, dimana untuk yang mempunyai integritas tinggi terhadap pekerjaan pasti mereka enjoy dalam melaksanakan pekerjaannya, namun bagi pegawai yang berorientasi pada pendapatan, saat pendapatannya menurun maka akan menurunkan semangat kerjanya pula.

Namun selain dari pada itu menurut salah satu pegawai bagian kesekretariatan menjelaskan bahwa untuk semangat kerja pegawai yang ada di bagian kesekretariatan bisa dikatakan baik-baik saja jika dilihat dari kacamata beliau. Karena beliau melihat sejauh ini kinerja pegawai di bagian kesekretariatan baik-baik saja maka dari itu beliau berasumsi semangat kerja yang ada juga baik-baik saja.

Dari sana kita bisa melihat ada fakta bahwa perubahan serta perbedaan pola pikir seperti itu berlangsung begitu saja bagi sebagian orang. Hal ini mengakibatkan kesadaran dari ASN Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya terhadap tanggung jawabnya masih kurang optimal karena masih bergantung kepada beberapa hal. Sehingga dari segi kualitas atau mutu ASN ini masih banyak yang perlu dibenahi, bukan hanya masalah peningkatan profesionalisme saja tapi juga masalah perbaikan budaya kerja, lingkungan kerja, dan mutasi kerja yang harus lebih produktif.

Pada kenyataannya, Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan memberikan kebijakan kepada karyawan untuk disiplin dalam bekerja, dengan datang dan pulang tepat waktu, mampu menghargai satu sama lain dan mampu bekerjasama dengan baik. Namun selain dari pada itu, semangat kerja ASN yang ada disana tidak bisa di sama ratakan antara pegawai yang satu dengan pegawai

yang lainnya. Karena ketika kinerja atas tugas yang di berikan cukup baik belum tentu semangat kerja yang ada pada diri pegawai tersebut optimal.

Melihat pentingnya peranan budaya, lingkungan, dan mutasi terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara maka penulis terdorong untuk meneliti tentang **“PENGARUH BUDAYA, LINGKUNGAN DAN MUTASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA ASN” (Suatu penelitian terhadap ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Budaya, Lingkungan, dan Mutasi Kerja terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana budaya kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana lingkungan kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana mutasi kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana semangat kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh budaya, lingkungan, dan mutasi kerja terhadap semangat kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Budaya kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya;
2. Lingkungan kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya;
3. Mutasi kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya;
4. Semangat kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya;
5. Pengaruh budaya kerja, lingkungan, dan mutasi terhadap semangat kerja ASN di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktik dan akademis

Kegunaan yang diharapkan dari karya ilmiah ini sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, pengembangan teori dan pendalaman ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan mutasi kerja terhadap

semangat kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan mutasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

b. Bagi Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya dengan alamat kantor dinas di Jl. Leuwidahu No.85 Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia 46151.

Adapun jadwal penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan terhitung dari bulan November s.d bulan April sesuai dengan jadwal yang terlampir.