

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting. Maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting. Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa karyawan akan berkerja dengan sungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyedia tidak berada ditempat kerja para karyawan justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai.

Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia, dengan kata lain terdiri dari jasmani dan rohani. Intinya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya yang di realisasikan menjadi *performance*. Hal ini bersifat fleksibel karena dapat di *upgrade*, dan dapat juga di *ter-downgrade*. Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada dalam suatu instansi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak akan berarti apa-apa. Suatu Negara pasti mempunyai dan membutuhkan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh Negara tersebut, misalnya dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan sebagainya. Sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan system yang efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah praktik merekrut, memperkerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Departemen ini biasanya bertanggung jawab untuk membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan yang mengatur karyawan dan hubungan perusahaan dengan karyawannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

Menurut Hadari Nawawi (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendaya gunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia dikatakan sebagai suatu proses karena fokusnya terhadap upaya pengelolaan SDM agar dapat bekerja secara optimal dan produktif. SDM (input) yang memiliki kinerja unggul, dapat dipastikan akan menghasilkan output yang unggul pula, sehingga perusahaan mampu mencapai goals yang telah ditargetkan. Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, pemantauan, pelatihan, pengembangan karir pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Pengertian yang dikemukakan oleh Nawawi (2003) bahwa, Semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sungai Penuh tentang semangat kerja, yaitu semangat kerja yang dimiliki pegawai cukup baik, dimana ada pegawai yang memiliki gairah yang tinggi dalam bekerja dan ada yang memiliki gairah rendah dalam bekerja, adanyabeberapa pegawai yang masih belum bisa mengatasi masalah, serta adanya kelompok kerja yang bersemangat dalam bekerja meskipun terdapat sedikit pegawai yang tidak semangat dalam bekerja.



Dinas Lingkungan Hidup Kota Sungai Penuh dalam penanganan kebersihan dan kepedulian terhadap lingkungan tidak sia-sia dan membuahkan hasil dimana DLH kembali berhasil meraih penghargaan. Tugas DLH adalah membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan tugas pembantuan yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nawawi (1990), yaitu : Minat/Perhatian terhadap pekerjaan, Upah/gaji (Kompensasi), Pengembangan karir, Tujuan mulia dan pengabdian, Lingkungan Kerja, Hubungan Manusiawi. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Handoko (1996), yaitu : Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja

Menurut Robbin (2003), mengemukakan bahwa pengertian Motivasi adalah merupakan kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan, kebutuhan individual

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sungai Penuh tentang Motivasi yaitu, masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja dan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktunya, dari masalah-masalah diatas sudah terlihat bahwa Motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup masih kurang.

Menurut Simamora (2014) mendefinisikan Kompensasi adalah sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan



kepegawaiannya. Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sungai Penuh tentang kompensasi yaitu, semakin tinggi gaji yang diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan semangat kerja para pegawai disana. Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sungai Penuh, gaji yang diberikan kepada orang yang memiliki jabatan dengan pegawai yang tidak memiliki jabatan berbeda, cenderung orang yang memiliki jabatan yang tinggi akan mendapatkan gaji yang tinggi juga. Sering kali pegawai yang tidak memiliki jabatan merasa kalau gaji yang mereka terima kurang cukup. Dan itu pun nanti yang akan membuat para pegawai yang tidak memiliki jabatan akan bersemangat dalam bekerja agar mereka bisa mendapat jabatan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dan juga mendapat gaji yang bisa dikatakan sangat cukup.

Menurut Stefano (2015), mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan cerminan dari suasana kerja yang terjadi di dalam suatu organisasi. Lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan dan bawahan.

Fenomena tentang Lingkungan Kerja Non fisik di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sungai Penuh, terdapat kurangnya interaksi antar satu pegawai dengan pegawai lainnya, dan adanya hubungan-hubungan yang kurang baik antar pegawai, masalah-masalah tersebut akan memicu kurangnya semangat kerja yang dimiliki pegawai.

Penelitian sebelumnya oleh Yahya Handoyomo (2013) dengan judul penelitiannya **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan.”**

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sungai Penuh”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai dan berapa besar Pengaruhnya?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai dan berapa besar Pengaruhnya?
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai dan berapa besar Pengaruhnya?
4. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non fisik secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai dan berapa besar Pengaruhnya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai dan berapa besar Pengaruhnya
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai dan berapa besar Pengaruhnya

3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai dan berapa besar Pengaruhnya
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non fisik secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai dan berapa besar Pengaruhnya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yaitu, manfaat akademis dan manfaat praktis.

##### **1.4.1 Manfaat Akademis**

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pegawai.
2. Dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.



##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Kepada kepala dinas, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi bagi kepala dinas menyangkut masalah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas tersebut, apakah sudah mengena dan cukup efektif dalam kaitannya dengan upaya Dinas dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.



2. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis.
3. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori.
4. Bagi organisasi (Dinas Lingkungan Hidup) penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam organisasi.

