BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai tujuan yang sama yaitu mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap organisasi harus mempunyai suatu aturan dan ketentuan dalam bentuk kebijakan. Kebjakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan diberlakukannya Undang-undang No.32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional,responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan kebutuhan pegawai negeri sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang dicapai. Sumber daya yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing secara efisiensi dan efektif. Salah satu komponen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pegawai. Dalam setiap organisasi pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang baik, diperlukan aparat pemerintahan yang memiliki mobilitas tinggi untuk bekerja dengan penuh kesadaran sebagai pelayan masyarakat. Sebagai aparatur negara, disiplin pegawai berada pada posisi sangat sentral dan strategis dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah secara optimal. Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pembangunan selain tergantung pada partisipasi masyarakat, tergantung

pula pada disiplin pegawai. Oleh karena itu sikap disiplin pegawai perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Hal ini dimksudkan agar pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsinya patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan, pegawai dapat memberikan pelayanan serta hasil kerja yang baik. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri adalah dengan mengeluarkan Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang selanjutnya mengalami perubahan melalui Undang- Undang No 43 Tahun 1999. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha – usaha kelompok kerjanya. Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Dressler (2001 : 167) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan disiplin kerja. Menurut Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semngat kerja seseorang, status sosial pekerjaan pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. Indikator semangat kerja menurut Hasley (2001) adalah Kenyamanan kerja karyawan, kondisi psikologis karyawan, semangat kelompok, kekuatan untuk melawan frustasi. Sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk meningkatkan pemberdayaan para pegawai tersebut adalah dengan meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Soejono (2000) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang

tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama. Faktor- faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2002 adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut sering mengikutseratakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan. Indikator- indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000) pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai dintaranya : sanksi hukuman, harus menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan, taat terhadap aturan kantor. Salah satu setrategi untuk meningkatkan disiplin adalah meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja pegawai.

Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Manulang (2001 : 165) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Organisasi kantor camat Sumbersari merupakan bagian organisasi pemerintahan Kabupaten Jember mempunyai peranan penting dalam

penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan di wilayah kecamatan tersebut. Maka dari itu diperlukan upaya peningkatan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan peningkatan kualitas pegawai tersebut dengan cara meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja itu muncul dan tumbuh dari dalam diri pegawai yang disebabkan oleh motivasi dimana motivasi tersebut menyangkut pada kebutuhan pegawai. Selain dari motivasi kerja, semangat kerja muncul dengan adanya disiplin kerja yang di atur dalam peraturan-peraturan yang telah di buat oleh instansi. Melihat betapa pentingnya pegawai negara,dalam hal ini adalah pegawai kantor kecamatan Sumbersari, maka dengan motivasi dan disiplin kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Kasubag umum dan kepegawaian diperoleh informasi bahwa semangat kerja pegawai masih perlu di tingkatkan karena

1. Masih adanya beberapa pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya
2. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum maksimal, masih banyak pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
3. Pegawai kurang memahami bidangnya sendiri, pegawai belum menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik,seperti ada pegawai yang belum bisa memanfaatkan peralatan seperi komputer dengan baik.

Hal tersebut juga didukung oleh daftar kehadiran yang akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1.1 persentase kehadiran pegawai di kantor kecamatan Sumbersari

Bulan	Hari Kerja	Keterangan					Jumlah	Persentase
		DL	S	I	C	TK		
Oktober 2015	21		5	2			7	11,5 %
November 2015	21		6	7			13	21,3 %
Desember 2015	20		4	2	8		14	23 %
Januari 2016	20		6	8			14	23 %
Februari 2016	20		3	3			6	9,8 %
Maret 2016	21		4	3			7	11,5 %
Jumlah							61	

Sumber : Data Kasubag umum dan kepegawaian

Keterangan :

DL : Dinas Luar

S : Sakit

I : Ijin

C : Cuti

TK : Tanpa Keterangan

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa presentase ketidakhadiran pegawai bulan oktober 2015 sebanyak 7 dengan presentase 11,5 %, pada bulan oktober sebanyak 23 dengan persentase 21,3 %, pada bulan desember dan januari mengalami peningkatan menjadi 23 %, sengakan pada bulan januari dan februari mengalami penurunan menjadi 9,8 % dan 11,5 % hal ini menunjukan kenaikan dari absensi pegawai meskipun kenaikannya (perbedaan) terlihat tidak begitu signifikan namun hal ini tentunya menjadi permasalahan yang cukup diperhatikan oleh pihak pimpinan dari kantor kecamatan Sumbersari. Pegawai di kantor kecamatan Sumbersari selalu dituntut untuk dapat menunjukkan semangat kerja. Untuk menunjukkan semangat kerja yang baik dapat dilakukan dengan meberikan motivasi kerja yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, adanya jaminan dan keamanan kerja, adanya penghargaan atas prestasi kerja, adanya perlakuan

kerja yang tidak dibebankan, aktualisasi diri. Dengan meningkatkan disiplin kerja diantaranya : frekuesi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan peraturan, etika kerja. Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah hubungan kerja antara manusia dalam organisasi seperti hubungan dengan sesama teman kerja, bawahan dan atasan. Dari pemaparan diatas peneliti mencoba membuat perumusan masalah yang mungkin melatar belakangi terjadinya penurunan semangat kerja pada kantor kecamatan Sumbersari.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

a. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari?
b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari?
c. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari
b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari
c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai kantor kecamatan Sumbersari

1.3.2 Kegunaan penelitian

Penyusunan penelitian ini memiliki beberapa kegunaan antara lain:

1. Bagi obyek yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran atau informasi yang bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Sumbersari

2. Bagi akademis

   Bagi pihak akademis diharapkan dapat memberikan konstribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan wacana.

3. Bagi peneliti

   Dengan adanya peneliti ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang didapat dan mampu memadukan dengan kenyataan