

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan jika produktivitas yang dihasilkan di kelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia di dasari oleh peran seorang pemimpin dalam mengerti dan menguasai masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Era globalisasi sekarang ini, perusahaan sudah mulai sadar akan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia untuk memenuhi kualitas kerja yang dihasilkan serta menutut akan semangat kerja pegawai. Peningkatan kualitas yang dilakukan suatu perusahaan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan akan kesuksesan yang akan dicapai. Faktor penempatan individu yang tepat ke dalam suatu posisi dengan melihat kemampuan juga dianggap penting. Suatu perusahaan yang sudah mulai menerapkan penempatan yang tepat dan dimulai sejak masa rekrutmen, dianggap dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih terarah.

Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, tetapi faktor pengembangan karir sebagai kebijakan suatu perusahaan juga sangat penting. Kebijakan sebagai penghargaan diri dalam

berkontribusi disuatu perusahaan juga sangat penting. Kebijakan perusahaan dalam mengelola karir pegawai dianggap berpengaruh terhadap individu untuk dianggap sebagai penghargaan diri dalam berkontribusi di suatu perusahaan tersebut.

Moral atau semangat kerja mencerminkan sikap atau kondisi mental seseorang atau tim. “Orang dengan semangat tinggi biasanya bersikap positif, optimis, kooperatif dan mendukung visi dan misi tim. Persyaratan untuk pekerja yang lebih cepat dan lebih baik adalah ilustrasi awal produktivitas pegawai. (Kaswan 2017:189). Kesiapan dan keseriusan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Tidak ada perusahaan yang bersedia membayar gaji tinggi kepada pegawai yang bersemangat rendah. Oleh karena itu , setiap perusahaan hendaknya melakukan upaya terus menerus agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Dalam meningkatnya semangat kerja dan kegairahan kerja maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, absensi berkurang seminimal mungkin dan kemungkinan terjadi perpindahan pegawai juga akan diminimalisir.

Menurut Octaviani Elisabet Laloan (2019) hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah pengembangan karir. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sesuai dengan hasil penelitian Octaviani Elisabet

Laloan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Disiplin kerja menurut Hamali (2016:214) Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Berdasarkan hasil penelitian Patricia Dhiana Paramitha dan Leonardo Budi Hasiholan (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

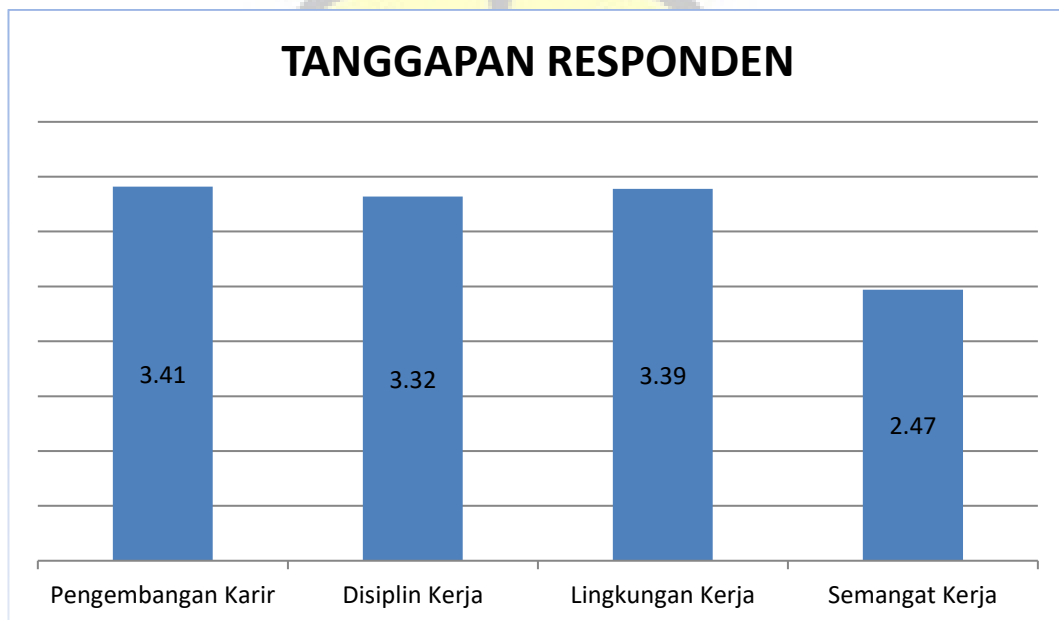
Lingkungan kerja menurut Nuraini (2016:97) segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana lingkungan kerja termasuk fasilitas yang menunjang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dituju. Berdasarkan hasil penelitian Panca Dharma Pasaribu (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada semangat kerja pegawai sangat menurun karena semangat kerja pegawai terdapat penurunan disebabkan ketidaksesuaian penempatan pekerjaan dengan keahlian bidang pegawai dan kehadiran kerja yang terlambat yang membuat hasil pekerjaan menurun dan menyebabkan ketidak disiplin pegawai yang membuat hasil pekerjaan menurun. Akibatnya pekerjaan menjadi tidak maksimal. Fenomena yang terjadi pada pengembangan karir adalah penurunan jabatan dan kemangkiran

pegawai (demosi), perpindahan pegawai yang dikenal dengan mutasi serta adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengemangan karir. Semenjak penurunan hasil pekerjaan yang sering terjadinya pelanggaran pegawai yang menjadikannya tidak disiplin. Selain itu masalah yang terjadi diperusahaan adalah masalah yang terjadi di lingkungan kerja yang akan berdampak buruk baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Salah satunya adalah dapat membuat hubungan pegawai menjadi renggang, muncul rasa ketidakpercayaan dan mudah curiga.

Penulis melakukan penelitian pada Kementerian Keuangan (Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan). Kementerian Negara di lingkungan pemerintah Indonesia yang membidangi urusan keuangan dan kekayaan Negara, kementerian keuangan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Setelah dilakukannya penelitian melalui wawancara dengan Bapak Iqbar Diaz Ananta selaku pelaksana Biro Manajemen BMN dan Pengadaan mengatakan bahwa semangat kerja pegawai terdapat penurunan disebabkan ketidak sesuaian penempatan pekerjaan dengan keahlian pegawai dan hadir terlambat yang membuat hasil pekerjaan menurun dan menyebabkan ketidak disiplin pegawai yang hadir terlambat yang membuat hasil pekerjaan tidak maksimal. Penulis juga telah melakukan prasurvey dengan mengambil sampel 146 responden di Kementerian Keuangan (Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan). Hasil prasurvey dapat di jelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Grafik Hasil Prasurvey



Sumber data : Diolah penulis 2021

Berdasarkan sumber hasil gambar grafik 1.1 yang mengacu pada bab 3 tabel 3.3 interpretasi nilai hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir di dapatkan nilai rata-rata sebesar 3,41, mengidentifikasi bahwa variabel pengembangan karir kategori sangat tinggi. Untuk variabel disiplin kerja didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,32 mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja kategori tinggi . Untuk variabel lingkungan kerja di

dapatkan nilai rata-rata sebesar 3,39 mengindikasikan bawah variabel lingkungan kerja kategori tinggi dan untuk variabel semangat kerja pegawai didapatkan nilai rata-rata sebesar 2,47 mengidentifikasi bahwa variabel semangat kerja pegawai sangat rendah artinya dari variabel semangat kerja masih terdapat masalah.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bawah fenomena yang terjadi di Kementerian Keuangan (Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan) mengenai pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sudah kategori baik, namun semangat kerja pegawainya masih rendah maka dari itu. Terdapat gap atau masalah sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Biro Manajemen Barang Milik Negara dan Pengadaan Kementerian Keuangan)”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang masalah yang akan penulis teliti, maka penulis menyusun identifikasi masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir kategori baik namun semangat kerja pegawai kategori rendah

2. Disiplin Kerja kategori baik namun semangat kerja pegawai kategori rendah
3. Lingkungan Kerja kategori baik namun semangat kerja pegawai rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar dapat mengkaji secara mendalam suatu masalah, agar masalah menjadi jelas dan tepat. Suatu masalah yang terlalu luas harus dibatasi terlebih dahulu, sehingga masalah tersebut dapat dipecahkan dengan tepat. Dalam penelitian ini akan membahas pengembangan karir, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Biro Manajemen Barang Milik Negara dan Pengadaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mendeskripsikan pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan?

2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja pegawai di Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan pengaruh pengembangan karir , disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Biro Manajemen Barang Milik Negara dan Pengadaan Kementerian Keuangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai Biro Manajemen Barang Milik Negara dan Pengadaan Kementerian Keuangan.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Biro Manajemen Barang Milik Negara dan Pengadaan Kementerian Keuangan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Biro Manajemen Barang Milik Negara dan Pengadaan Kementerian Keuangan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya:

1. Secara Teoritis

Sebagai salah satu media untuk menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yang ada perusahaan dan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber informasi dan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Sebagai masukan berupa informasi tentang yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan selanjutnya oleh pihak dalam perusahaan.