

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, agar karyawan bekerja sama secara efektif dalam pencapaian tujuan. Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi melakukan aktivitas yang tidak menyimpang dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya, penetapan tujuan organisasi yang sangat matang akan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut intansi sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Setiap intansi mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai. Dalam menilai keberhasilan atau kegagalan suatu intansi akan dilihat dari pencapaian tujuan intansi dan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki suatu intansi tersebut. Sumber daya manusia di intansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan pada suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusia yang nantinya akan menentukan keberhasilan intansi. Karyawan merupakan unsur penting dalam intansi, sehingga keberadaan karyawan harus diperhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan intansi.

Keberhasilan instansi juga tidak terlepas dari kerja sama antara pimpinan dan karyawan, Oleh karena itu instansi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar berkerja lebih optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka karyawan merasa betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Lingkungan kerja yang kondusif pada instansi dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Zidan, Wulandari dan Yusuf (2022) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi dan menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi suatu instansi.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan instansi akan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan. Semua instansi pasti mempunyai standar yang harus dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk meningkatkan kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercapai tujuan instansi dan

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mampu mendorong semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan. Menurut Ariyanto (2019) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku disetiap instansi agar kegiatan dalam instansi dapat berjalan dengan efektif.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Busro (2020) Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan gaji karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, minat seseorang terhadap pekerjaan, status sosial pekerjaan, tujuan pekerjaan, dan suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan.

Pada dasarnya lingkungan kerja pada Kantor DPRD Kota Palembang masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan kerja pada ruangan kerja seperti, pengatur suhu udara di dalam ruangan kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas AC, sering kali pending ruangan AC

tidak berfungsi dengan baik hal ini menimbulkan rasa panas pada saat karyawan bekerja, sirkulasi udara didalam ruangan kerja kurang menyegarkan mengakibatkan karyawan tidak betah diruangan kerja, tata ruangan kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja.

Mengenai disiplin kerja pada Kantor DPRD Kota Palembang masih ada pelanggaran yang sering dilanggar karyawan seperti, terlambat masuk kerja, saat jam kerja karyawan meninggalkan kantor tanpa izin dari pimpinan, karyawan yang kurang efektif menggunakan jam istirahat, karyawan bersantai-santai dan mengobrol saat jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang hanya absen kemudian pergi lagi tanpa diketahui alasannya.

Tabel 1.1

Rekapan Absen Pada Tahun 2023

Kantor DPRD Kota Palembang

No.	Bulan	Keterangan		
		Terlambat	Sakit	Izin
1.	Januari	7 Orang	6 Orang	7 Orang
2.	Februari	10 Orang	8 Orang	5 Orang
3.	Maret	3 Orang	9 Orang	2 Orang
4.	April	7 Orang	7 Orang	-
5.	Mei	8 Orang	14 Orang	5 Orang
6.	Juni	9 Orang	10 Orang	5 Orang
Jumlah		44 Orang	54 Orang	24 Orang

Sumber Humas & Protokol

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan kerja dilihat dari sisi kehadiran karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang masih cukup rendah karena masih banyak karyawan datang terlambat atau tidak tepat waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor DPRD Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja Karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis dan instansi sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat memahami lebih dalam tentang dunia kerja dengan segala masalah yang dihadapi, dapat menganalisa sistematis kerja instansi, serta menjadi bekal yang baik ketika penulis akan terjun ke dunia kerja.

2. Bagi Kantor DPRD Kota Palembang

Sebagai bahan masukan bagi instansi tersebut untuk terus memperbaiki lingkungan kerja dan disiplin kerja agar karyawan lebih semangat dalam berkerja demi kelancaran kerja di Kantor DPRD Kota Palembang.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang mengatakan lain yang mengadakan penelitian serupa.

4. Bagi Universitas

Untuk memberikan tambahan informasi dan referensi bacaan bagi mahasiswa yang akan menyusun tugas akhir.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari pembahasan maka penulis hanya berfokus pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada bab ini, penulis membuat sistematika terdiri dari 5 bab setiap bab akan dibagi lagi atas sub-sub sesuai dengan yang diperlukan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dalam penulisan yang menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori dari masing-masing variabel, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan seluruh proses dan mendeskripsikan objek dan teknik pengumpulan data sehingga dari hasil pengujian seluruh hipotesis penelitian sesuai dengan metode yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotensi yang sudah diuji, bab ini memberikan saran mengenai solusi dan pembahasa yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

