

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang tidak dapat digantikan peranannya bagi efektivitas organisasi. Walaupun semua perusahaan atau organisasi mempunyai alat-alat teknologi yang canggih, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mungkin alat-alat teknologi tersebut bernilai guna secara efektif. Seperti apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:10) bahwa :”Manusia selalu berperan aktif, dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.”

Sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang cakap, terampil, dan berprestasi merupakan suatu kekayaan yang dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu menurut pendapat Hasibuan (2007:13): “Pegawai adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.”

Hal-hal yang menjadi masalah pokok dari tenaga kerja atau manusia disini adalah bagaimana caranya agar tenaga kerja ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mampu memberikan hasil yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawainya dapat ditingkatkan dan salah satunya dengan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai. Semangat kerja ini perlu ditingkatkan karena merupakan unsur penunjang tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Siswanto (2005:264) pengertian semangat kerja dapat didefinisikan sebagai berikut :

“Pengertian moral kerja atau semangat kerja dan kegairahan kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja merupakan reaksi pegawai terhadap pelaksanaan kerja secara giat dengan perasaan senang demi tercapainya tujuan bersama.

Besar harapan perusahaan kepada pegawai, terutama untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya seoptimal mungkin guna mencapai tingkat produktivitas tertinggi. Permasalahan yang sering timbul dalam hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan adalah tingkat semangat kerja pegawai.

Ketidakhadiran atau kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur tingkat semangat kerja pegawai terhadap perusahaan karena dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka akan menciptakan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Persentase ketidakhadiran pegawai berikut ini juga dapat menggambarkan bagaimana tingkat semangat kerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota

Bandung. Berikut data mengenai ketidakhadiran pegawai Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung :

**Tabel 1.1**  
**Persentase Ketidakhadiran Pegawai Bulan Januari 2012 S/D Desember 2012**  
**Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung**

Bulan	Keterangan					
	Izin	Cuti	Sakit	Mangkir	Terlambat Datang	Cepat Pulang
Januari	2,04%	0,08%	1,64%	4,08%	20,34%	15,66%
Februari	2,64%	0,04%	2,75%	2,68%	23,36%	19,34%
Maret	1,28%	0,08%	2,44%	2,64%	19,66%	18,26%
April	2,64%	0,06%	2,88%	3,06%	20,34%	15,12%
Mei	2,12%	0,04%	2,77%	2,08%	22,34%	17,05%
Juni	1,08%	0,36%	2,68%	2,08%	23,66%	21,12%
Juli	2,04%	0,08%	2,44%	2,12%	28,34%	23,68%
Agustus	2,12%	0,68%	2,77%	4,04%	32,66%	22,05%
September	1,04%	0,12%	1,84%	2,64%	31,34%	26,08%
Oktober	2,64%	0,08%	3,56%	2,08%	29,68%	19,05%
November	3,06%	0,86%	2,24%	2,64%	28,26%	23,86%
Desember	2,04%	0,08%	2,77%	2,08%	20,34%	15,05%
<b>Rata-rata</b>	<b>2,06%</b>	<b>0,21%</b>	<b>2,57%</b>	<b>2,69%</b>	<b>25,03%</b>	<b>19,69%</b>

Sumber: PD Kebersihan Kota Bandung

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa rata-rata jumlah ketidakhadiran pegawai yang meliputi (sakit, ijin, cuti dan mangkir) dan pegawai yang terlambat datang dan cepat pulang selama satu tahun terakhir dihitung mulai dari bulan Januari 2012 sampai dengan bulan Desember 2012 masih dirasakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Rata-rata jumlah pegawai yang mangkir sebesar 2,69% dan pegawai dikatakan terlambat apabila melebihi batas toleransi yang ditetapkan perusahaan yaitu 30 menit dari jam masuk yaitu sebesar 25,03%. Sedangkan rata-rata jumlah pegawai yang cepat pulang selama satu tahun terakhir

sebesar 19,69%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai rendah, sehingga dapat menggambarkan tingkat semangat kerja yang rendah.

Selain faktor ketidakhadiran, ada faktor lainnya yang menunjang dalam mengukur tingkat semangat kerja pegawai, yaitu *turnover* yang tersaji dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Tabel Data Turn Over Pegawai Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung**

NO	BAGIAN/UNIT KERJA	TAHUN			
		2011		2012	
		MASUK	KELUAR	MASUK	KELUAR
1	Staff Kepegawaian Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung	0	18	0	25
<b>JUMLAH</b>		<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>25</b>
<b>PERSENTASE</b>		<b>0</b>	<b>1,1</b>	<b>0,0</b>	<b>1,6</b>

*Sumber: PD Kebersihan Kota Bandung*

Seperti yang terlihat pada tabel daftar diatas bahwa pegawai yang berhenti dari Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung pada tahun 2011 sebanyak 18 orang sedangkan pada awal tahun 2013 terjadi kenaikan pegawai yang berhenti dari pekerjaannya baru 25 orang. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Ibu Indah selaku bagian SDM Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung bahwa sebagian besar pegawai yang berhenti dengan keterangan pensiun dini secara sukarela artinya mungkin saja mereka sudah merasa bosan dengan pekerjaannya atau mencari penghasilan yang lebih baik di tempat bekerja selanjutnya. Keadaan demikian menjadi suatu permasalahan yang harus segera diatasi oleh pimpinan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap semangat kerja pegawai adalah iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Zainun (2004:172) bahwa “Terdapatnya suatu suasana dan iklim organisasi yang bersahabat mampu meningkatkan semangat kerja pegawai”.

Menurut Davis dan Newstrom (2004 : 80) iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akhirnya mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis dengan Ibu Indah selaku bagian SDM Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung ternyata ada beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan suasana iklim organisasi sebagai berikut :

1. Pada setiap ruang kantor antara sesama pegawai terlihat ada beberapa yang tidak menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin, hal ini dapat dikatakan penggunaan jam kerja yang belum maksimal.
2. Terlihat pula pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja 5-10 menit, tetapi dengan alasan mereka telah datang tepat setelah jam masuk kerja dan telah mengisi daftar kehadiran terlebih dahulu. Setelah itu, izin keluar dengan alasan pribadi masing-masing.

Suasana seperti ini akan menyebabkan ketidakefektifan dalam melakukan pekerjaan dan tertundanya pencapaian target-target pekerjaan yang sudah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara juga jika dilihat dari suasana kerja di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung, sering ditemukan meja-meja kerja yang kosong saat pertengahan jam kerja masih berlangsung. Iklim organisasi seperti diindikasikan menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya tingkat semangat kerja para pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Berawal dari hal tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti sejauhmana pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai yang dituangkan dalam judul: **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pegawai di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian identifikasi di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kondusifitas iklim organisasi pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat semangat kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?
3. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kondusifitas iklim organisasi pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat semangat kerja pegawai Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu :

1. Manfaat teoritis, penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kajian yang berkaitan dengan iklim organisasi dan semangat kerja.
2. Manfaat praktis, diharapkan berguna bagi instansi untuk mengembangkan teori manajemen yang diteliti yaitu iklim organisasi dan semangat kerja.
3. Manfaat lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi para peneliti yang akan menggunakan penelitian yang berkaitan dengan iklim organisasi dan semangat kerja pegawai.