

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini dihadapkan pada dua fenomena, yaitu fenomena umum dan fenomena secara khusus. Fenomena secara umum yaitu 1) UU RI No. 02 Tahun 2002 tentang tugas pokok Polri; 2) Reformasi Polri; 3) Kebutuhan masyarakat akan terciptanya rasa aman semakin meningkat; 4) Tuntutan masyarakat akan Polri yang berkualitas.

Pertama UU RI No. 02 Tahun 2002 tentang tugas pokok Polri. Dalam Undang-undang tersebut merupakan koridor utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Polri. Lahirnya UU RI No. 02 Tahun 2002 merupakan penyesuaian terhadap terjadinya era reformasi.

Kedua Reformasi Polri. Setelah lahirnya era reformasi perubahan yang sangat cepat terjadinya pada tubuh Polri, salah satu diantaranya adalah Polri kembali ke *hitah* nya sebagai pengayom, pelindung dan pelayanan masyarakat. Pemisahan TNI dan Polri adalah langkah awal dalam demokrasi di tubuh Polri.

Ketiga Kebutuhan masyarakat akan terciptanya rasa aman semakin meningkat. Masa peralihan mengundang banyak resiko, yaitu terjadinya berbagai benturan-benturan antar elemen masyarakat. Hal ini terbukti ketika terjadinya banyak kerusuhan pasca reformasi. Kondisi tersebut mendorong masyarakat menuntut lebih tinggi kepada Polri untuk dapat menciptakan rasa aman dan tentram bagi masyarakat.

Keempat Tuntutan masyarakat akan Polri yang berkualitas. Masyarakat banyak menuntut kepada Polri untuk dapat meningkatkan kinerjanya sebagai pengayom, pelindung dan pelayan masyarakat. Eksistensi dari kualitas Polri sudah menjadi kebutuhan di era reformasi ini.

Keempat fenomena makro di atas merupakan gambaran secara umum yang terjadi di Indonesia, sedangkan gambaran atau fenomena secara khusus yang terjadi pada lembaga Sespim Polri berdasarkan kajian empirik di lapangan dijabarkan ke dalam tiga temuan diantaranya adalah: 1) Adanya paradigma baru Polri; 2) Upaya peningkatan dan penyediaan sarana dan prasarana bagi pegawai; 3) Upaya peningkatan semangat kerja.

Pertama adanya paradigma baru Polri. Paradigma baru Polri dimaksudkan bahwa munculnya sebuah terobosan dalam pemikiran ataupun kebijakan yang baru mengenai kedudukan PNS dan pegawai yang berstatus Polisi di lingkungan Sespim Polri adalah sama. Artinya kedudukan antara keduanya sama-sama memiliki hak dan tanggung jawab, dan tidak ada yang istimewa.

Kedua di lingkungan Sespim Polri sedang dilaksanakan upaya peningkatan dan penyediaan sarana dan prasarana bagi pegawai. Secara umum sarana dan prasarana yang ada di lingkungan Sespim Polri adalah 1) Ruang Kelas Utama / Kelas Besar untuk mengikuti materi kuliah dari para Dosen; 2) Ruang kelas Sindikat untuk pelaksanaan Diskusi; 3) Auditorium untuk pelaksanaan seminar; 4) Perkantoran Widya Iswara; 5) Perpustakaan; 6) Poliklinik; 7) Dormitori (tempat tinggal) I dan II bagi Pasis Sespim dan

Dormitori bagi Peserta Sespati; 8) Sarana Olah Raga (sepak bola, tenis lapangan, tenis meja, badminton, fitnes, dll); 9) Sarana Peribadatan (Mesjid, Gereja, Vihara dan Pura); 10) Ruang Korsis dan Korta (Korps Peserta Sespati; 11) Jaringan Internet (*Hot Spot*).

Ketiga upaya peningkatan semangat kerja pegawai. Berbagai kebijakan dilakukan oleh Sespim Polri dalam meningkatkan semangat kerja pegawai diantaranya dengan penyediaan sarana dan prasarana yang nyaman bagi pegawai.

Dari fenomena makro dan mikro tersebut letak sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sekali. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Begitu juga pada lembaga Sekolah staf dan Pimpinan Polri (Sespim Polri) keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sekali dalam menjalankan roda organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menjalankan roda organisasi di lingkungan Sespim Polri adalah pegawai.

Pegawai di lingkungan Sespim Polri diarahkan untuk dapat menjalankan misinya, yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan calon pimpinan tingkat menengah dan tingkat tinggi Polri serta penegak hukum lainnya;

2. Menyelenggarakan pengkajian dan pengembangan nilai-nilai kepemimpinan, penegakan hukum dan perkembangan nasional serta stabilitas Kamdagri;
3. Sosialisasi paradigma Polri bidang system peradilan, insitusi penegakan hukum, strategi penegakan hukum bagi tercapainya supremasi hukum dan terpeliharanya kamdagri.

Untuk dapat menjalankan misi tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang sangat tinggi. Menurut Moekijat (1989:130) "Semangat kerja merupakan kemauan sekelompok orang untuk bekerja giat dan terpadu dalam mengerjakan tujuan bersama". Semangat kerja akan dipengaruhi oleh faktor internal diri pegawai dan faktor eksternal pegawai. Lingkungan fisik pegawai merupakan salah satu faktor eksternal yang ditujukan untuk memberikan kenyamanan kerja bagi pegawai. Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini bagaimana lingkungan fisik tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri. Dari berbagai uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan POLRI"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah terletak pada segi lingkungan fisik tempat kerja

khususnya segala sarana dan prasarana penunjang kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri. Keberadaan sarana dan prasarana tersebut diarahkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga secara keseluruhan kualitas Sespim Polri meningkat. Kedua substansi tersebut menjadi permasalahan yang akan di uraikan dalam penelitian ini.

C. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka disusun batasan masalah, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai lingkungan fisik tempat kerja pegawai Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.
2. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai semangat kerja pegawai Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.
3. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh lingkungan fisik tempat kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada dasarnya ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya. Dengan demikian rumusan masalah dapat membatasi, menspesifikasi dan memperjelas masalah yang diteliti. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran umum lingkungan fisik tempat kerja pegawai di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri?
2. Bagaimana gambaran umum semangat kerja pegawai di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik tempat kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh lingkungan fisik tempat kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai kondisi lingkungan fisik tempat kerja pegawai di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.
- b. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai semangat kerja pegawai di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.
- c. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai pengaruh kondisi lingkungan fisik tempat kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.

F. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai Manajemen sarana dan prasarana dan sumber daya manusia khususnya semangat kerja.

2. Segi Operasional

- a. *Bagi peneliti*, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam lingkungan fisik khususnya sarana dan prasarana dan semangat kerja;
- b. *Bagi Lembaga*, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga sebagai bahan kajian peningkatan lingkungan fisik tempat kerja dan peningkatan semangat kerja pegawai;
- c. *Bagi dunia pendidikan pada umumnya*, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan penataan lingkungan fisik tempat kerja dalam organisasi hubungannya dengan semangat kerja.

G. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar yaitu suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan oleh peneliti. Anggapan dasar sebagaimana

yang diungkapkan oleh Lin (Izaak Laktunnusa, 1988: 67) bahwa “Asumsi (anggapan dasar) ialah suatu himpunan pernyataan yang menggambarkan keadaan yang benar (valid) dalam mana teori dapat diterapkan”.

Anggapan dasar yang melandasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

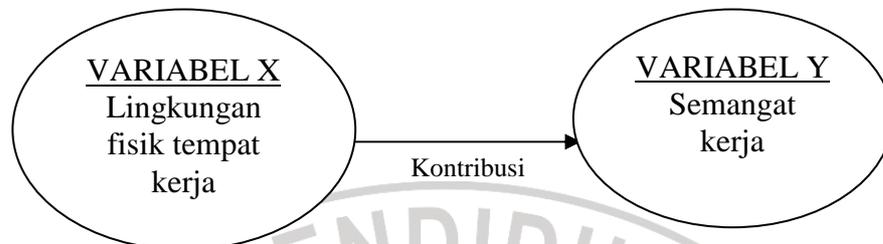
- a. Pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan jika faktor internal (harapan, cita-cita dan kondisi kesehatan) dan faktor eksternalnya (sarana dan prasarana, iklim organisasi) memberikan kenyamanan;
- b. Lingkungan fisik tempat kerja adalah faktor eksternal dari diri pegawai yang dapat meningkatkan kenyamanan serta semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai;
- c. Semangat kerja pegawai terlihat dari bagaimana pegawai tersebut dalam pekerjaannya seperti disiplin, dalam kerjasama dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Hipotesis

Suharsimi Arikunto (2002: 67) mengemukakan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Hipotesis yang penulis rumuskan adalah **“Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan antara Lingkungan Fisik Tempat Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri”**.

Secara sistematis hubungan variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



H. Kerangka Berfikir Penelitian

Berdasarkan bagan 1.1, penelitian ini diawali dari adanya dua fenomena yaitu fenomena secara umum dan secara khusus. Fenomena umum meliputi: 1) UU RI No. 02 Tahun 2002 tentang tugas pokok Polri; 2) Reformasi Polri; 3) Kebutuhan masyarakat akan terciptanya rasa aman semakin meningkat; 4) Tuntutan masyarakat akan Polri yang berkualitas.

Sedangkan fenomena mikro yang terjadi di lapangan adalah: 1) Adanya paradigma baru Polri; 2) Upaya peningkatan dan penyediaan sarana dan prasarana bagi pegawai; 3) Upaya peningkatan semangat kerja.

Dari fenomena makro dan mikro tersebut letak permasalahan utamanya adalah dalam hal peranan lingkungan fisik pegawai dalam membentuk peningkatan semangat kerja. Unsur-unsur lingkungan di dalam lingkungan fisik kantor meliputi sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor.

- Cahaya langsung;

- Cahaya setengah langsung;
- Cahaya setengah tidak langsung;
- Cahaya tidak langsung

2. Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan.

3. Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang sangat diperlukan, apalagi dalam ruangan tersebut penuh pegawai.

4. Suara

Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tindakan perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu.

(Budiyanto 1991: 412).

5. Musik

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Musik yang diperdengarkan harus sesuai dan menyenangkan.

Lingkungan fisik tempat kerja pegawai merupakan salah satu faktor eksternal dari pegawai dalam upaya peningkatan semangat kerja. Semangat kerja segala sikap dan aktivitas individu. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur melalui unsur-

unsur semangat kerja. Berikut ini diuraikan unsur-unsur yang mempengaruhi semangat kerja:

1. Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1996: 199) Disiplin dapat diartikan sebagai: “Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”. Kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi sebab dengan adanya disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh karyawan dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin (Halili 1997:171). Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien (Nitisemito 1996: 261). Menurut Nitisemito (1992: 263) Tingkat kedisiplinan kerja dapat diukur dari:

- a. Kepatuhan pegawai pada jam kerja;
- b. Kepatuhan pegawai pada instruksi;
- c. Kepatuhan pegawai pada tata tertib dan peraturan;
- d. Bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan perusahaan atau instansi.

2. Kerjasama

Kerjasama menurut B. Siswanto (2002: 193) adalah: “Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya”. Keberhasilan atau

kegagalan suatu organisasi tergantung dari orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Kerjasama dapat diukur menurut kriteria sebagai berikut:

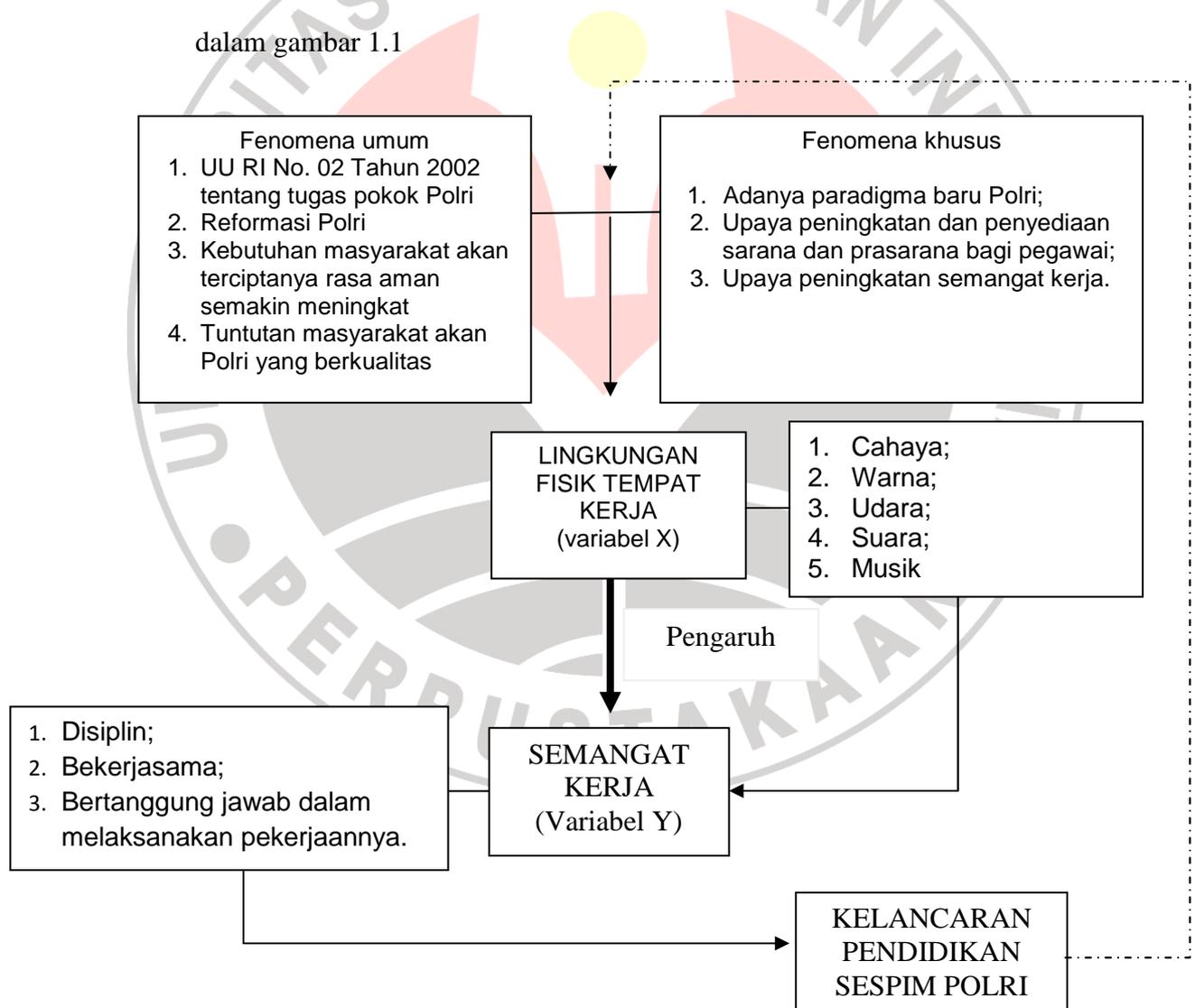
- a. Adanya kesadaran untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan maupun bawahan;
- b. Mau memberi dan menerima kritikan;
- c. Mau membantu teman sekerja, atasan maupun bawahan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya;
- d. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambilnya (B. Siswanto 2002:195). Tanggung jawab dapat diukur melalui:

- a. Kesanggupan bekerja dan kesanggupan melaksanakan perintah;
- b. Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar;
- c. Mampu melaksanakan tugas dengan baik;
- d. Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

Jadi semangat kerja yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sikap individu dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan cepat dan lebih baik. Dengan lingkungan fisik tempat kerja yang sangat baik dan semangat kerja yang maksimal akan memberikan dampak yang besar bagi kelancaran pendidikan secara keseluruhan di Sespim Polri. Dan pada akhirnya akan memberikan *feed back* pada awal. Seperti terlihat dalam gambar 1.1



Gambar 1.1

**Kerangka Berfikir Pengaruh Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap
Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Sespim Polri**

Keterangan:

- Garis hubungan/pengaruh
- - - - - → Garis feed back/balikan

I. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian memerlukan suatu metode untuk menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian merupakan unit kerja suatu penelitian dengan alat apa dan prosedur bagaimana penelitian ini dilaksanakan sehingga dapat dipahami obyek yang dijadikan sasaran penelitian. Sebagaimana dikemukakan Mohammad Ali (1995: 54) bahwa “Metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pengetahuan atau memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi”.

Dalam penelitian ini, penulis mempergunakan metode penelitian deskriptif yaitu metode yang memfokuskan penelitiannya kepada masalah yang aktual serta memberikan pemahaman yang berarti sehingga menimbulkan pemikiran-pemikiran yang kritis. Mohamad Ali (1995: 12), yaitu:

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi

pada situasi sekarang. Dilakukan dengan langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, dan analisis/pengolahan data serta membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik komunikasi tidak langsung melalui angket atau kuesioner, ditambah dengan studi dokumentasi apabila data yang terkumpul dirasakan kurang. Suharsimi Arikunto (2002: 124) bahwa “Angket atau kuesioner adalah sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui”.

Jenis angket yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket berstruktur, yaitu dengan menyediakan alternatif jawaban untuk memudahkan responden yang terdiri dari beberapa item setiap variabelnya.

3. Teknik Pengolahan Data

- a. Seleksi data, yaitu dengan memeriksa jawaban responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan;

- b. Penentuan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item dengan skala 5, yaitu (5, 4, 3, 2, 1);
- c. Menghitung *Weight Mean Score (WMS)* presentase skor rata-rata variabel X (Lingkungan Fisik Tempat Kerja) dan Y (Semangat Kerja) untuk mengetahui kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel penelitian tersebut;
- d. Menghitung skor mentah menjadi skor baku;
- e. Uji normalitas distribusi;
- f. Analisis korelasi untuk meliputi: korelasi product moment, uji signifikansi dan koefisien determinasi;
- g. Uji linieritas regresi untuk mencari hubungan fungsional antara variabel X (lingkungan fisik tempat kerja) dengan variabel Y (Semangat kerja).

J. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut pendapat Mohammad Ali (1995: 54) Populasi adalah “Keseluruhan objek penelitian yang diteliti”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri yang berjumlah 156 orang.

Selanjutnya pengertian sampel menurut Mohammad Ali (1995: 54) yaitu: “Sebagaimana yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili terhadap seluruh populasi”.

Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan sebagai sumber data dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang melihat populasi tersebut heterogen karena terdiri dari berbagai pegawai dari seksi-seksi yang berbeda. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2005: 93) mengatakan bahwa “Teknik *proportionate stratified random sampling* digunakan apabila anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional”. Dengan demikian dalam penelitian ini teknik pengambilan sampling adalah dengan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Rumus yang digunakan adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \text{ dan juga rumus } n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

n_i = Adalah jumlah sampel menurut stratum

n = Adalah jumlah sampel seluruhnya

N_i = Adalah jumlah populasi menurut stratum dan

N = Adalah jumlah populasi seluruhnya

d = Adalah presisi yang ditetapkan yaitu 5% atau 0,05