

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan asset bagi perusahaan, setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas produknya. Karyawan merupakan harta terpenting bagi perusahaan seperti dikatakan oleh Allen (dalam As'ad, 1999) bahwa walaupun perencanaan organisasi dan pengawasan sudah sempurna, namun bila sumber daya manusainya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Mengingat cukup pentingnya permasalahan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, berbagai penelitian tentang perilaku manusia termasuk karyawan telah banyak dilakukan dari berbagai sudut pandang.

Salah satu sumber daya manusia yang juga cukup penting diperhatikan adalah masalah pegawai negeri sipil atau biasa disebut PNS, karena jalannya roda pemerintah tergantung pada kinerja PNS tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI (UU No 43 Th 1999). Pengertian Pegawai Negeri adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas

negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999).

Adapun fungsi dari PNS menurut Kushardjono (2010) adalah sebagai abdi negara, aparatur pemerintah serta pelayan masyarakat. Dalam kedudukan sebagai Abdi Negara, evaluasi awal mengharuskan status WNI sebagai syarat mutlak. Selanjutnya, evaluasi tahunan yang tampak adalah kesetiaan PNS tersebut sebagai WNI. Kemudian kedudukan sebagai abdi negara tak terputus saat pensiun sehingga meski telah purna tugas, seorang mantan PNS adalah warga negara yang harus tetap menunjukkan pengabdian, misalnya saat ada perbedaan di masyarakat, ia harus berusaha untuk bisa mensinergikan perbedaan tersebut. Selanjutnya sebagai aparatur pemerintah, PNS merupakan alat untuk mencapai tujuan negara. Untuk itu saat terjadi perbedaan, jangan hanya berbangga dengan perbedaan yang ada, karena masih ada misi yang lebih penting, yaitu mensinergikan perbedaan menjadi satu kesatuan. Terakhir adalah sebagai pelayan masyarakat. PNS harus bisa mengoptimalkan pengabdian, karena posisi PNS sangat strategis untuk mencapai kesejahteraan baik kesejahteraan untuk pribadi maupun negara.

Demikian penting fungsi PNS dalam pemerintahan sebagai abdi negara dan aparatur pemerintah maupun dalam masyarakat sebagai pelayan masyarakat, sehingga diharapkan para PNS tersebut dapat memberikan kontribusinya yang baik bagi negara dan masyarakat agar tercipta kinerja dan etos kerja yang baik dengan kualitas sumber daya manusianya yang tinggi. Namun etos kerja dan kinerja yang baik tersebut akan tercapai apabila terlebih dahulu dilandasi salah

satunya oleh adanya semangat kerja yang tinggi. Seperti dikatakan oleh Faisyal (2014) bahwa kualitas sumber daya manusia pada PNS yang memiliki etos kerja tinggi akan terjadi bila dilandasi oleh semangat kerja keras, berdisiplin, jujur dan loyal terhadap atasan, serta bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.

Flippo (1996) menggambarkan semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya gairah karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan perintah dan peraturan yang telah ditetapkan, kesetiaan pada organisasi, minat yang tinggi pada pekerjaan, serta kemauan bekerja sama dengan karyawan lain dalam mencapai tujuan organisasi. Pada kenyataannya bahwa pelayanan PNS terutama pegawai pemerintah yang melayani publik sampai saat masih kurang memuaskan. Ketidakpuasan terhadap kinerja pelayanan publik, bisa dilihat dari keengganan masyarakat berurusan dengan birokrasi pemerintah. Bahkan ada kesan masyarakat untuk sejauh mungkin menghindari birokrasi pemerintah. Hal ini muncul akibat telah adanya stigma negatif yang selama ini telah telanjur lekat dengan birokrasi pemerintah atau pegawai negeri sipil saat memberikan pelayanannya kepada publik yang dinilai kurang responsif, kurang informatif, kurang koordinasi, tidak mau mendengar keluhan/saran/aspirasi masyarakat tidak efektif, terlalu berbelit-belit dan kurang transparan (Solopos, 2012).

Seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada dua orang pengunjung Saraswati, sebagai bagian dari kantor Unit Pelayanan Terpadu Penanggulangan Kemiskinan, sebuah layanan untuk mencari kartu keluarga miskin guna mendapat biaya pengobatan gratis di Sragen bahwa mereka merasa

kurang mendapat pelayanan yang memuaskan yakni dengan diberikannya informasi yang kurang transparan, sehingga apabila sedang mengurus surat miskin harus bolak-baik karena ada perlengkapan surat yang kurang diinformasikan. Sedangkan menurut observasi yang dilakukan oleh penulis, terlihat ada tiga orang PNS yang asyik bercengkrama disela melayani pengunjung yang datang.

Ditambahkan oleh temuan oleh Kantor Menpan tahun 2002 (dalam Pranoto, 2007), bahwa ditemukan dan teridentifikasi adanya Pola Pikir Negatif (Pola Pikir Tetap) PNS yang tercermin dalam bentuk 24 hambatan atau permasalahan perilaku budaya kerja aparatur pemerintahan, yaitu pola pikir Negatif (Tetap) seorang PNS antara lain: Komitmen dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah; sering terjadi penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat; pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan; terjadi arogansi pejabat dan penyalahgunaan kekuasaan, dsb.

Masalah perilaku budaya kerja aparatur negara tersebut akan sangat mengganggu efisiensi kinerja pemerintah mengingat begitu banyaknya PNS di Indonesia ini. Pada tahun 2012 jumlah PNS sudah mencapai 4,7 juta, namun sekitar 95 persen dari total 4,7 juta pegawai negeri sipil di Indonesia tidak memiliki kompetensi di bidangnya. Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubakar, dari jumlah tersebut, sekitar 50 persen pegawai negeri sipil (PNS) berbagai golongan belum memiliki kapasitas. PNS yang mempunyai kompetensi di bidangnya masih sedikit, hanya sekitar lima persen dari 4,7 juta PNS. Jadi, yang banyak hanya untuk disuruh, bukan yang

kerja mandiri. Selain itu para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya (Muftisany, 2012).

Produktivitas dan kinerja yang dikatakan masih rendah tersebut tidak lepas dari semangat kerja yang dialami oleh PNS. Apabila PNS mempunyai semangat kerja yang tinggi maka kemungkinan kinerja dan kompetensi akan meningkat sehingga produktivitas kerjanya ikut meningkat. Adapun permasalahan yang terlihat di pemda Sragen dari hasil observasi penulis, ditemui fenomena bahwa ada beberapa PNS yang terlihat keluar kantor/pulang di jam kerja yang mana hal itu menunjukkan semangat kerja yang juga rendah.

Menurut Nitisemito (1992) semangat atau gairah kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan produktivitas yang tinggi dengan semangat kerja dan kegairahan yang tinggi. Di bawah kondisi semangat dan kegairahan kerja yang buruk akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan. Penurunan produktivitas ini akan mempengaruhi keuntungan yang didapat oleh perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini akan memberatkan prospek perusahaan di masa yang akan datang, bila semangat dan kegairahan kerja tersebut dibebani secara serius oleh perusahaan.

Banyak hal yang mempengaruhi semangat kerja PNS. Menurut Nitisemito (1992) turunnya semangat dan kegairahan kerja itu karena banyak sebab, misalnya: upah yang terlalu rendah, ketidakcocokannya dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Lingkungan kerja itu

sendiri dapat berupa iklim organisasi yang kondusif, misalnya pemberian reward bagi PNS yang berprestasi serta peningkatan tanggung jawab dengan cara memberikan keleluasaan bagi PNS untuk menemukan ide-ide baru.

Iklim organisasi merupakan persepsi atau pemaknaan dan interpretasi terhadap pengalaman-pengalaman yang dirasakan karyawan tersebut selama bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan psikologis dan sosialnya. Individu di organisasinya memberikan pemaknaan dan penilaian tersebut berdasarkan atas apa yang ia rasakan mengenai suasana kerja dan dimensi-dimensi di dalam organisasinya yang berhubungan dengan kesejahteraan mereka. Seperti dikatakan oleh Davis dan Newstrom (1994) bahwa suasana organisasi yang dipersepsikan, yang disebut sebagai iklim organisasi, dapat menentukan sejauh mana individu merasa betah menjadi anggota suatu organisasi dan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

Gilmer dan Dale (Mauluah, 1996) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah suasana di dalam organisasi dimana setiap anggota saling membantu, menilai, membatasi dan mengenal satu sama lainnya, dan iklim organisasi tersebut mempengaruhi moral yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Adapun karakter yang membentuk iklim yang menyenangkan dikemukakan oleh Likert (Keith, 1985) adalah sebagai berikut: a). kepemimpinan; b). motivasi yang diberikan oleh perusahaan; c). komunikasi yang lancar; d). pengambilan keputusan yang tepat dan adil; e). penetapan tujuan yang pasti; pengendalian.

Iklm yang terbentuk di kalangan PNS sudah terkenal santai-santai saja, yang pada gilirannya juga menciptakan semangat kerja yang rendah. Seperti yang terjadi di Sekretariat Daerah Kota Sragen bahwa sudah menjadi rahasia umum, terlalu banyak PNS yang santai, meskipun kinerjanya buruk. PNS digambarkan mempunyai tingkat profesionalisme dan semangat kerja yang rendah hingga kemampuan pelayanannya tidak optimal (Sragenpos.com, 2013).

DiTanjungbalai ditemukan adanya PNS yang datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa melakukan aktivitas yangberarti, lamban dalam menyelesaikan pekerjaan, saat jam kerja ada beberapa PNSberbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan,bahkan ada pegawai yang bermain game dan facebook di komputer untuk mengisiwaktu (Republika.co.id, 2012)

Berdasar permasalahan di atas maka muncul pertanyaan: apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada PNS? Sehingga untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pada PNS”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui:

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada PNS.
2. Peran iklim organisasi terhadap semangat kerja pada PNS.
3. Tingkat iklim organisasipada PNS.
4. Tingkat semangat kerjapada PNS.

### **C. Manfaat penelitian.**

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi instansi pemerintahan, dapat memberikan informasi tentang kualitas iklim organisasi agar dapat meningkatkan pula semangat kerja yang tinggi pada karyawan.
2. Bagi pegawai, dapat memberikan informasi tentang pentingnya iklim organisasi yang kondusif sehingga semangat kerja juga meningkat yang mana pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas.
3. Bagi peneliti lain, bahwa yang tertarik untuk meneliti masalah semangat kerja, dapat mencari faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja.