

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk mengungkapkan manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Dalam lingkup instansi pemerintah, pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksanaan utama tugas pemerintah. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu membuat inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, praktis, efektif dan efisien, sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan (Furqan, 2016 dalam Nasution, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala di Bidang Kesekretariatan DPU-PR Kabupaten Purbalingga yang menyatakan bahwa kedisiplinan dikantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah

karena faktor macet di pagi hari, terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin. Kemudian Kepala Bidang Kesekretariatan DPU-PR Kabupaten Purbalingga juga menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga dirasa masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dalam hal hubungan sosial, baik berupa hubungan dengan rekan sekerja maupun hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Kabupaten Purbalingga Nomor 22 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pelaksanaan pemerintah dibidang Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang, dan Energi Sumber Daya Air yang berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati Kabupaten Purbalingga. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai Dinas Pekerjaan Umum terbagi menjadi dua karakteristik pekerjaan, yaitu pegawai yang bekerja di kantor dan pegawai yang bekerja di lapangan. Pegawai yang bekerja di kantor memiliki tugas salah satunya dalam membuat surat perizinan atau merekomendasikan perizinan di bidang pekerjaan umum, administrasi keuangan, pengolahan data perencanaan program dan lain sebagainya. Sedangkan pegawai yang bekerja di lapangan memiliki tugas untuk terjun secara langsung sebagai pelaksana, pengawasan dan pengendalian pembangunan infrastruktur.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai fungsi sebagai perumusan, perencanaan kebijakan teknis pembangunan, pengolaan pekerjaan, pengawasan dan pengendalian pekerjaan dari masing-masing bidang yang ada. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai peran yang utama, terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang penataan ruang, yang bertanggung jawab terhadap jalannya proses pembangunan perumahan dan kawasan pemukiman masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat melakukan pengembangan dan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya. Tujuan dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga akan terwujud dengan baik apabila memiliki pegawai yang semangat kerjanya tinggi, sehingga menimbulkan etos kerja yang baik, kemudian akan berdampak pada kinerja dan pada akhirnya produktivitas kerja juga meningkat. Oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian mengenai semangat kerja dan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga sehingga dapat diketahui pada tingkatan mana semangat kerja dan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih tergantung pada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tersebut diperlukan kinerja instansi yang baik, yang didasarkan pada kinerja. Oleh karena itu pada lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang,

pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau memiliki disiplin tinggi yang diperlukan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Untuk itu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berupaya mendapatkan pegawai yang terlibat dalam aktivitas yang tentunya dapat membangun kinerja yang baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan mengakibatkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019:2) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari unjuk kerja individu pada suatu organisasi yang diukur dari tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan hasil kerjanya atas bidang atau tugas yang dibebankan kepadanya (Setiawati dkk, 2021).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah semangat kerja. Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap pegawai untuk meningkatkan gairah kerja sehingga pegawai mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2015) dalam Syihab (2020) “Semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi”. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memberikan rangsangan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga aktivitas dalam instansi akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban (Inbar dkk, 2018).

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis, dan ramah, maka pegawai tersebut dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak

puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka dapat dikatakan pegawai tersebut semangatnya rendah. Oleh karena itu, semangat kerja sangat dibutuhkan agar suatu pekerjaan itu dapat terlihat maksimal (Handayani, 2016).

Selain semangat kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016 dalam Harahap, 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Untuk menciptakan tenaga kerja atau pegawai yang berprestasi dan terampil diperlukan adanya unsur kepuasan lahiriah dan batiniah dalam diri pegawai itu sendiri (Ghozali, 2017).

Menurut Koesmono (2014) dalam Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Menurut Robbins (2002) dalam Ghozali (2017) Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki

sikap negatif terhadap pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang tentang kesukaan dan ketidaksukaannya dilihat dari pekerjaannya, artinya seorang pegawai akan suka atau tidak suka karyanya bisa dilihat dari sikap terhadap pekerjaan dan segalanya dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution (2019); Yofandi (2017); Inbar (2018) dan Kaunang (2018); Basri (2021) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawati (2021) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syihab (2020) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani (2016) menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiwindriati (2018); Jufrizen (2021); Harahap (2021); Nasir (2021); Hamid (2020); Purba (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagis (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tusholihah (2019); Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, adapun penelitian dari Sanjaya (2020) yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilujeng (2020); Rosmaini (2019); Purba (2019); Pratama (2020); Pioh (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2021); Azhari (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basri (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Purba (2019) yang mengambil variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, dalam penelitian saya menambahkan variabel semangat kerja yang diambil dari penelitian Yofandi (2017). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga?

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini memiliki batasan agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dengan variabel independen yang digunakan adalah Semangat Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel

dependen. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

- a. Mengetahui pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga.
- b. Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga.
- c. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga.
- d. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga.

##### **2. Manfaat**

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang sudah ada dan penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa pengembangan keilmuan untuk peneliatin selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga.

b. Manfaat Praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga khususnya di bidang peningkatan kinerja pegawai. Adapun manfaat yang diharapkan setelah melakukan penelitian ini bagi pegawai DPU-PR adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas yang lebih baik, sehingga instansi perlu menimbulkan semangat kerja pegawai yang tinggi agar mempermudah untuk mencapai tujuan;
- 2) Dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan instansi melalui peningkatan kinerja yang diberikan oleh pegawai.