

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin berkembang, pembangunan infrastruktur menjadi salah satu aspek penting dalam memajukan suatu daerah dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Pembangunan infrastruktur yang efektif dan efisien tidak hanya tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memberikan dan meningkatkan keamanan masyarakat. (Putra, 2024). Salah satu dinas yang memegang peranan penting dalam bidang pembangunan di semua wilayah adalah Dinas Pekerjaan Umum (DPU) untuk membangun infrastruktur yang dibutuhkan oleh semua masyarakat Indonesia.

Dinas Pekerjaan Umum merupakan salah satu bagian administrasi pemerintah Kabupaten Banyumas yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis pelaksanaan penunjang sesuai urusan pemerintah bidang pekerjaan umum dan penataan Ruang sub urusan Sumber Daya Air, drainase, Bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungan, jalan dan jasa konstruksi yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris Daerah (PERBUP Kab.

Banyumas Nomor 75 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas, 2020)

Kabupaten Banyumas merupakan salah satu Kabupaten yang memiliki kondisi geografis, sosial, dan infrastruktur yang unik menjadi titik penghubung antara Jawa Barat dan Jawa Tengah bagian selatan. Jalur utama seperti Jalan Nasional yang menghubungkan Purwokerto (Pusat kota Kabupaten Banyumas) dengan kota-kota lain di Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Yogyakarta menjadikan Banyumas wilayah transit penting, sehingga infrastruktur transportasi sangat diperlukan untuk mendukung konektivitas antar wilayah yang berpotensi mempengaruhi kebijakan dan program pembangunan di bidang pekerjaan umum.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menempati posisi strategis karena segala aktivitas tidak lepas dari peran serta tenaga manusia. Mengingat betapa pentingnya peran sumber daya manusia, maka sudah seharusnya setiap instansi pemerintah khususnya kantor mengingatkan kualitas kerja pegawainya dengan memperhatikan semangat kerja. (Aksa dkk., 2021).

Menurut Kusnadi, (2024) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Ketika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang efisien. Semangat kerja pegawai yang dapat meningkatkan adalah Kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja. Sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Seperti pada statistik Dinas pekerjaan umum bahwa semangat pegawai memiliki predikat baik

sendiri, keluarga dan masyarakat. (Khair, 2017) dalam (Adrizar, 2020). Kompensasi adalah sebuah balas jasa yang diterima seorang karyawan perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya perusahaan tersebut. Sutrisno (2009) dalam (Dewi, 2022).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan sub bagian umum dan kepegawaian (2024) kompensasi yang ada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas untuk pegawai ada gaji pokok, TPP dan bonus. Gaji pokok (termasuk tunjangan anak, istri dan tunjangan beras) setiap bulan. Tergantung golongan atau pangkat. Semakin tinggi jabatan maka semakin besar. Jika ada potongan hanya yang mengikuti organisasi seperti bansos, basnas dan zakat, 4% dari penghasilan itu tidak wajibkan tergantung PNS. TPP (tambahan penghasilan pegawai) wajib setiap PNS tetapi masih ada PNS daftar hadirnya mengalami keterlambatan sehingga bila tidak 100% hadir tepat waktu maka akan terpotong

Hasil penelitian (Wibowo, 2024) , Gee, (2021), (Handayani dkk., 2024), Nisa, (2023), Sipahutar dkk., (2022), Adrizal, (2020), Ndraha, (2021), Kusnadi, (2024), Khasanah dkk., (2024), Yanti dkk., (2024), Saputra dkk., (2023), Mangare dkk., (2023), Wahyono, (2023), Hartawan dkk., (2023), K. & I. Setiawan, (2023), Ndruru, (2022), Dewi, (2022) Sianturi & Silaen, (2021), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Syafrizal dkk., (2021) Aviani dkk., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap semangat kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi yaitu kegiatan interaksi di mana dua orang atau lebih melakukan penyebaran atau saling bertukar informasi, masukkan, persepsi, pesan dan sebagainya melalui pembiasaan maupun dengan teknik berkomunikasi secara lisan dan tulisan. Kebutuhan aspek organisasi dan manajemen, komunikasi salah satu konsep yang selalu dibahas pada realitasnya terbatas sekali di mengerti secara menyeluruh. Kontribusi komunikasi efektif melambangkan persyaratan untuk pencapaian dalam tujuan organisasi (Jumani, 2024). Berdasarkan wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian (2024) masih kurang adanya komunikasi untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dalam perusahaan.

Hasil penelitian Wangi & Kudumayadi, (2024), Widyawati & Rismawan, (2024), Astuti & Indra, (2024), Taufik & Mulyadin, (2023), Husna & Yusuf, (2023), Syahputra, (2024), Mukminin & Muthiah, (2024), Puspa dkk., (2023), Matdiasih, (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Sa'adah, (2020), (Herdiyansyah, 2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap semangat kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Lusri, (2024) menyatakan kepuasan kerja merupakan pemikiran pegawai mengenai hasil yang diterimanya dari pekerjaan yang mereka lakukan kepuasan kerja dapat mempengaruhi terciptanya pegawai yang berkualitas, karena kepuasan

menimbulkan rasa bahagia dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya kepuasan kerja membuat pekerja merasa pekerjaan mereka merupakan hal yang menyenangkan sehingga menimbulkan rasa semangat kerja dan menciptakan hasil yang optimal.

Berdasarkan wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian (2024) kepuasan kerja yang ada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas merasa tidak puas dikarenakan para pegawai sendiri terkadang tidak melakukan pencatatan dengan baik dan tugas yang dilakukan tidak sehingga akan mempengaruhi pada pemberian upah, lalu dengan begitu tentu akan tidak merasa puas.

Hasil penelitian terdahulu Hakim dkk., (2022), Darmawan dkk., (2022), Qatrunnada, (2024), Taslim dkk., (2021), Lumbanraja, (2022), (Sartono & Amalia, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil yang berbeda dilakukan oleh Abdullah, (2019) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Yanti dkk., (2024) dengan variabel kompensasi terhadap semangat kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, penelitian menambah subjek penelitian satu variabel yaitu Komunikasi dan Kepuasan Kerja dari penelitian (Sintiya, 2023) dengan variabel Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas sebagai sumber daya manusia. Komunikasi yang semakin

baik di dalam suatu perusahaan, akan semakin baik penyampaian informasi kerja kepada karyawan dan kepuasan pegawai sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karena keberhasilan untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan pegawai yang baik bagi pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel yaitu komunikasi dan kepuasan kerja

Berdasarkan hal tersebut, peneliti untuk melakukan penelitian skripsi di Dinas Pekerjaan Umum Banyumas, dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Banyumas”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Menambah referensi di Manajemen Sumber Daya Manusia berupa sebuah gambaran yang jelas mengenai adanya pengaruh kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengaruh kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan menjadi referensi atau sebagai bahan literature bagi yang membutuhkan dan juga bermanfaat oleh akademis yang ingin meneliti masalah dan variabel yang sama dengan penelitian ini.

c. Bagi peneliti Selanjutnya

Memberikan kesempatan untuk mengamati teori sumber daya manusia secara langsung atau lapangan. Sehingga memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk mengimplementasi teori dalam praktek manajemen.