

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, baik dalam sektor pemerintahan, swasta, maupun lembaga sosial dan keagamaan. Sumber Daya Manusia bukan hanya menjadi pelaksana kebijakan dan rencana organisasi, tetapi juga menjadi penggerak utama tercapainya visi dan misi melalui kinerja yang efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berlaku pula bagi lembaga keagamaan seperti Kantor Sinode Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) Kota Kupang, yang memiliki peran penting dalam menjalankan pelayanan administratif, pemberdayaan masyarakat, koordinasi antar jemaat, dan penguatan spiritualitas umat. Sebagai lembaga keagamaan yang memiliki fungsi ganda yaitu sebagai pusat administrasi organisasi dan pelayan umat Kantor Sinode GMIT dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang profesional, terorganisir, dan bermotivasi tinggi. Pelaksanaan tugas-tugas kelembagaan tersebut tidak dapat berjalan optimal apabila karyawan yang menjadi penggeraknya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, semangat kerja menjadi modal penting untuk mendukung pencapaian kinerja individu dan kolektif organisasi.

Dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia, semangat kerja dipengaruhi oleh beragam faktor, baik dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Di antara faktor ekstrinsik yang paling dominan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kedua aspek ini saling terkait erat dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan di berbagai jenis organisasi..

Dalam era perkembangan organisasi modern, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting sebagai penggerak utama seluruh kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya alam, teknologi, atau modal finansial, tetapi juga oleh kualitas, komitmen, dan semangat kerja karyawan (Hasibuan, 2019:45). Hal ini berlaku pula bagi lembaga keagamaan seperti Kantor Sinode Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) Kota Kupang yang memiliki peran strategis dalam mengatur, mengelola, dan melayani seluruh aktivitas administratif gerejawi di bawah naungan GMIT.

Sebagai lembaga pelayanan, Kantor Sinode GMIT tidak hanya menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan teknis, tetapi juga etika, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja menjadi faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, antusias, serta komitmen terhadap tugas-tugas yang diembannya. Menurut Sutrisno (2016:112), semangat kerja adalah kondisi psikologis seseorang yang menimbulkan kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, semangat kerja yang tinggi akan menciptakan efisiensi dan produktivitas yang baik, sedangkan semangat

kerja yang rendah dapat mengakibatkan turunnya kinerja, meningkatnya tingkat absensi, dan berkurangnya loyalitas terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan seseorang terhadap peraturan, norma, dan nilai yang berlaku dalam organisasi (Siagian, 2018:73). Karyawan yang disiplin akan menunjukkan sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, serta keteraturan dalam bekerja. Hasibuan (2019:89) menegaskan bahwa disiplin merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, disiplin menjadi kunci utama dalam mewujudkan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan produktif.

Di sisi lain, lingkungan kerja juga menjadi faktor eksternal yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya (Sedarmayanti, 2017:31). Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kantor, kebersihan, penerangan, suhu ruangan, dan ketersediaan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan sosial antarkaryawan, pola komunikasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi (Nitisemito, 2019:89). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, menumbuhkan motivasi, dan meningkatkan semangat kerja.

Fenomena yang terjadi di Kantor Sinode GMIT Kota Kupang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan belum optimal. Berdasarkan hasil pengamatan selama saya

melaksanakan PKL dan observasi awal, masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir, serta kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, sirkulasi udara yang terbatas, serta fasilitas kerja yang belum memadai. Kondisi ini dapat memengaruhi suasana kerja dan pada akhirnya menurunkan semangat kerja pegawai. Fenomena tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:95) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, disertai lemahnya disiplin kerja, dapat menyebabkan menurunnya moral dan semangat kerja karyawanalasa. Dalam organisasi pelayanan seperti Kantor Sinode GMIT, hal ini tentu dapat berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan kepada jemaat dan efektivitas pelaksanaan tugas administrasi gerejawi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andari dan Aristana (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada kantor DPRD kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada kantor DPRD kota Palembang. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nani Azira (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu. Hasil penelitian Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Novy Hanura, C, Sri

Hartati dan Nugroho Mardi Wibowo (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian kabupaten bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas katahanan pangan dan pertanian kabupaten bojonegoro.

Tabel 1.1

Tabel Tingkat absensi karyawan sinode GMIT kota kupang Tahun 2024

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seluruh pegawai	Absen			Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja nyata	Tingkat absensi
				S	I	A			
Januari	84	20	1680	10	18	7	35	1645	2%
Februari	84	18	1512	12	16	5	33	1479	2%
Maret	84	13	1092	5	12	5	22	1070	2%
April	84	16	1344	3	16	4	23	1321	1%
Mei	90	17	1530	10	10	2	22	1508	1%
Juni	90	18	1620	11	18	0	29	1591	2%
Juli	90	23	2070	9	10	3	22	2048	1%
Agustus	90	22	1980	10	12	5	27	1953	1%
September	90	20	1800	9	14	4	27	1773	1%
Oktober	93	23	2139	11	12	6	29	2110	1%
November	93	18	1674	6	14	4	24	1650	1%
Desember	93	15	1395	4	4	3	10	1385	1%

(sumber : kantor sinode GMIT kota kupang)

Dari data tersebut, absensi pegawai terlihat cukup baik, di mana tingkat absensi bulanan berkisar antara 1% hingga 2%. Rata-rata tingkat absensi tahunan adalah sekitar

1%, yang tergolong rendah. Pada bulan Januari, Februari, Maret, dan april tingkat absensi mencapai nilai tertinggi, yaitu 2%. Hal ini disebabkan oleh jumlah hari kerja yang hilang relatif besar. Pada bulan Januari dan Februari, sering terjadi tantangan kesehatan seperti flu dan musim dingin. Sementara itu, di bulan Maret, jumlah hari kerja lebih sedikit, yaitu hanya 13 hari, sehingga pengaruh absensi seperti sakit (S), izin (I), dan alpa (A) lebih terlihat. Pada bulan Juni, tingkat absensi mencapai 2%, karena beban kerja yang lebih tinggi pada pertengahan tahun. Sebaliknya, pada bulan Mei, Juli, dan Desember, tingkat absensi rendah, yaitu 1%, yang menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik. Bulan April dan Juli memiliki suasana kerja yang lebih mendukung karena sebelumnya terdapat liburan pendek. Sementara itu, bulan Desember mencakup masa akhir tahun, di mana pegawai diharuskan menyelesaikan pekerjaan sebelum libur panjang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Kantor Sinode GMIT Kota Kupang”**

1.2 Rumusan masalah penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

1.3 Persoalan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka Adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di Kantor Sinode GMIT Kota Kupang?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di Kantor Sinode GMIT Kota Kupang?

1.4 Tujuan dan Kemanfaatan penelien

1.4.1 Tujuan penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Semangat Kerja karyawan pada kantor sinode GMIT kota Kupang
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja karyawan pada kantor sinode GMIT kota Kupang

1.4.2 Kemanfaatan penelitian

- 1) Kemanfaatan akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi yang berkaitan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Sinode GMIT Kota Kupang.

2) Kemanfaatan praktis

Bagi pemerintahan, penelitian ini dapat sebagai masukan atau informasi tambahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan baru terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Sinode GMIT Kota Kupang.