

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil terbaik ketika seseorang bersemangat dalam bekerja, tentunya karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin menjalankan tanggung jawabnya dan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga semua tugas yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan hal yang baik. (Widyanigrum,2022, pp. 27-28). Maka dari itu, organisasi perlu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai upaya sehingga perlu ditentukan terlebih dahulu apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Semangat kerja dapat juga diartikan sebagai motivasi, artinya rasa senang yang melahirkan perilaku kerja baik, seperti sungguh-sungguh, totalitas, dan loyal. Menariknya, sikap semangat ini dapat menyebabkan lahir kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai potensi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2013). Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan, maka akan berdampak pada pekerjaan menjadi lebih terselesaikan, tingkat absensi karyawan dapat diturunkan, tingkat kerusakan barang akan ditekan, serta kemungkinan berpindahnya karyawan dapat diperkecil

(Siagian, 2011). Semangat kerja dapat diindikasikan dari terjalinnya hubungan-hubungan harmonis antar karyawan, tingkat absensi yang rendah, labour turnover, dan naiknya produktivitas karyawan. Karyawan yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta menjaga kedisiplinan dalam bekerja, dapat dijadikan indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan (Nitisemito, 2010).

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) semangat kerja dapat diartikan sebagai keadaan mental atau perilaku individu dari seseorang pekerja atau kelompok yang menimbulkan kegembiraan yang mendalam dari tenaga kerja untuk bekerja dengan tekun dan konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat diartikan dengan berfokus pada kepuasan kerja, kemauan untuk bekerja, kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dari pada pencapaian pribadi. Semangat kerja yang rendah, disisi lain, tercermin dalam tingkat turnover yang tinggi, harapan yang tinggi untuk pekerjaan, ketidakpuasan dan tantangan yang belum terselesaikan, dan kinerja perusahaan yang buruk (Tiwari, 2014).

Menurut Setianto & Enas, 2023. Semangat kerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan oleh suatu instansi. Walaupun didukung oleh sarana, prasarana dan sumber dana yang memadai, tetapi tanpa adanya semangat kerja yang tinggi maka target pekerjaan instansi tersebut tidak akan terselesaikan secara baik. Tingginya semangat kerja salah satunya dipengaruhi oleh banyaknya jumlah

personel pegawai yang tersedia sehingga beban pekerjaan akan terdistribusikan secara merata.

Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Menurut Husnan (Angreani et al, 2018) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Asri et al, 2019) fasilitas merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno & Ratnaningsih, 2017).

Lingkungan kerja sering diartikan sebagai keadaan. Pengertian tersebut, berbicara dari sudut pandang intrinsik. Artinya, bagaimana seluruh unsur perusahaan yang ada memberikan dampak terhadap satu sama yang lain. Namun, maksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah seluruh aspek yang berkaitan dengan karyawan di dalam bekerja, baik itu pimpinan, karyawan, ataupun

peralatan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melihat, bagaimana sesungguhnya faktor psikologis dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Selain fasilitas kerja dan lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah disiplin. Menurut Meilianna et al., (2023) disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan organisasi yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan organisasi atau instansi. Pada penelitian (Oktaviani et al., 2023) disiplin berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

Menurut Rivai (2011) Disiplin adalah sarana komunikasi yang digunakan oleh manager untuk membantu karyawan memahami dan mengubah tindakan serta upaya untuk membantu kesadaran karyawan dan kesiapan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan.

Penelitian terdahulu tentang analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro dilakukan oleh Novy Hanura dan C.Sri Hartati (2021), berdasarkan hasil penelitian ini, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian lain yang membahas pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Eban Kabupaten Timor Tengah Utara dilakukan oleh Vincensius Henrico Noraldi kelana (2024). Berdasarkan hasil penelitian ini, fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada tenaga kesehatan di puskesmas Eban. Sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada tenaga kesehatan di puskesmas Eban.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota kupang. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota kupang. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota kupang. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota kupang.

Tabel 1.1

Jumlah pegawai BKPPD Kota Kupang berdasarkan status kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1	Pegawai negeri sipil (PNS)	44
2	Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK)	15
	Total	59

Berdasarkan tabel 1.1, pegawai BKPPD Kota Kupang berjumlah 59 orang, yang terdiri atas 44 pegawai negeri sipil (PNS) dan 15 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Selain data jumlah pegawai, penelitian ini juga menggunakan data absensi sebagai data awal untuk menggambarkan kondisi awal semangat kerja pegawai. Menurut Nitisemito dan Edwin dalam Teorinya mengenai indikator semangat kerja, ia menyebutkan bahwa tingkat absensi yang rendah adalah bukti bahwa semangat kerja karyawan tinggi. sebaliknya jika angka ketidakhadiran atau keterlambatan tinggi, maka semangat kerja sedang bermasalah.

Menurut Dressler (2001) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan disiplin kerja.

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Pegawai Bkppd Kota Kupang tahun 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja efektif	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	59	17	1.003	26	51	-	77	926	7,67%
Februari	59	20	1.180	8	14	-	22	1.158	1,86%
Maret	59	19	1.121	9	12	-	21	1.100	1,87%
April	59	13	767	11	7	-	18	749	2,34%
Mei	59	17	1.003	10	12	-	22	981	2,19%
Juni	59	18	1.062	13	18	-	31	1.031	2,91%
Juli	59	23	1.357	12	14	-	26	1.331	1,91%
Agustus	59	20	1.180	15	28	-	33	1.147	2,79%
September	59	21	1.239	7	18	-	25	1.214	2,01%
Oktober	59	23	1.357	14	19	-	33	1.324	2,43%
November	59	20	1.180	7	15	-	22	1.158	1,86%
Desember	59	19	1.121	5	18	-	23	1.098	2,05%

(sumber: bkppd Kota Kupang)

Berdasarkan data absensi pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota kupang tahun 2025, tingkat absensi pegawai mengalami fluktuasi setiap bulan. Pada bulan Januari tingkat absensi mencapai 7,67 % dengan jumlah hari kerja yang hilang sebanyak 77 hari dari total 1.003 hari kerja.

Tingginya absensi pada bulan tersebut menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak hadir kerja karena sakit maupun izin.

Pada bulan Februari hingga Desember 2025 tingkat absensi cenderung mengalami penurunan dan berada pada kisaran 1,86%-2%. Meskipun demikian, jumlah hari kerja yang hilang selama tahun 2025 masih tergolong cukup tinggi, yaitu mencapai 353 hari kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih perlu di perhatikan dan mengindikasikan bahwa semangat kerja pegawai belum optimal, yang terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah pada beberapa periode tertentu.

Tingginya jumlah hari kerja yang hilang menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang tidak hadir kerja karena sakit maupun izin. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan menghambat penyelesaian tugas pegawai. Selain itu tingkat absensi yang masih terjadi setiap bulan mengindikasikan bahwa semangat kerja belum optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja secara maksimal.

Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta penerapan disiplin kerja yang baik.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai

kondisi pegawai serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, namun ada juga penelitian lain yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap sehingga perlu dilakukan penelitian terlebih dahulu.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dirumuskan sebuah permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah terkait analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kota Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian di atas maka rumusan masalah persoalan penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kota Kupang?
- b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kota Kupang?
- c) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kota Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kota Kupang.
- b) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kota Kupang.
- c) Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat Akademik

- a) Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi yang berkaitan tentang pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai.
- b) Bagi pembaca, secara umum, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan informasi dan wawasan tentang pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi, penelitian ini dapat sebagai masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan akan menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan baru perusahaan tentang analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai.