

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia baik, diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Kinerja yang baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Bechtold (2010) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah (Zendy, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Nurmendar (2007) juga menyatakan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatankekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu merupakan lembaga pemerintahan daerah Kabupaten Labuhanbatu yang bergerak dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Pelayanan yang dilakukan adalah terkait dokumen pendaftaran penduduk seperti KTP elektronik, Kartu Keluarga, dan Surat Pindah, KIA (Kartu Identitas Anak) serta dokumen pencatatan sipil seperti dokumen Akta Kelahiran, Akta Perkawinan, Akta Kematian dan lain-lain.

Terdapat permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu, yaitu semangat kerja pegawai yang masih rendah dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal ini di sebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang harus di selesaikan dalam waktu yang cepat, selain itu jumlah beban pekerjaan dan waktu yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut sehingga menimbulkan stres bagi pegawai. Hal ini juga menyebabkan pegawai menjadi tidak semangat dalam bekerja sehingga pegawai menjadi lalai dan tidak disiplin dalam bekerja.

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai ialah dengan menerapkan disiplin kerja. Sebagai salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Disiplin merupakan fungsi operatif mnajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat dalam bekerja serta terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai.

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam instansi. Menurut Hasibuan (2012:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati Semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Teladan Pimpinan
3. Ketaantan Dalam Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana.

Kesenjangan stres kerja merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Menurut Handoko (2008) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi- tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif.

Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Robbins (2006) mengemukakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi semangat kerja. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar Pegawai karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horisontal).

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi atau instansi selalu berusaha agar para pegawainya bermoral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang

tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja.
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Semangat Kerja

2.1.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin, dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik. Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Agustini (2011:66) antara lain :

1. Tingkat absensi tinggi
Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat kerja maka tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.
2. Kegelisahan dimana-mana
Kegelisahan di lingkungan kerja akan terjadi bilamana semangat dan kegairahan kerja turun, sebagai seorang pemimpin, harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul di lingkungan kerja instansi. Kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah dan lain-lain.
3. Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana ada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan keteguhan seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.3. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator disiplin menurut Agustini (2011:73) yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kantor yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesedianya pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Sutrisno (2011:97) ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu. Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Adapun indikator stres kerja menurut Hulaifah (2012:12) adalah sebagai berikut :

1. Stres Individu
Meliputi : konflik peran, beban karir, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan.
2. Stres Organisasi
Meliputi : Struktur organisasi, kepemimpinan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan Nitiserno dalam Lewa dan Subowo (2015:130) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

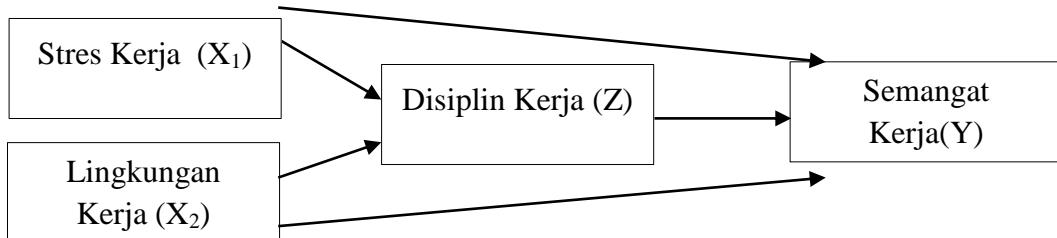
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dari lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:124) yakni :

1. Pengawasan. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
2. Suasana kerja. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.
3. Perlakuan. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja kerja.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

H6: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja.

H7: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja melalui disiplin kerja.