BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan, dengan hal ini sumber daya manusia juga menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, dengan era globalisasi sekarang merupakan era persampingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam persaingan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, moral, maupun tanggung jawab.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari semangat kerja pegawai dalam melakuk an tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, dengan hal ini karyawan memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Umam, 2012:186). Suatu organisasi perlu adanya sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi salah satunya semangat kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2009:94) bahwa semangat kerja adalah bentuk rasa sadar seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk hasil kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan hal yang mutlak apabila aktivitas kerja ingin berjalan lancar. Dengan semangat kerja yang tinggi, tujaun organisasi terlaksana.

Burhanuddin (2006: 280) Semangat kerja juga melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, Informasi jabatan dan tugas pada setiap anggota organisasi, menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis, pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi, penilaian program kerja staf dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2009) rendah/turunnya semangat kerja dapat diketahui dengan melihat indikasi-indikasi yaitu keterlambatan kerja ataupun tingkat absensi yang tinggi. Dapat kita lihat dengan adanya penurunan semangat kerja pada pegawai, apabila pada umummnya bila semangat kerja turun maka mereka malas untuk datang bekerja. Jika ini terus dibiarkan terjadi maka akan berakibat pada menurunnya semangat kerja pegawai sehingga merugikan berbagai pihak.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan dari segi disiplin dalam bekerja masih kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dapat dilhat dari pegawai yang terlambat memasuki kantor, hal itu berdampak juga pada kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam mengerjakan beban dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan pekerjaan yang baik dan tepat akan meningkatkan semangat kerja baik dari segi kuantitas dan kualitas dan pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja secara optimal.

Selain itu, tingkat kehadiran juga merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan semangat kerja. Adapun data absensi pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong sebagai berikut:

Tabel 1 Absensi Pegawai Politeknik Pelayaran Barombong

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Absensi			Jumlah Absensi
				Tidak Hadir	Izin	Sakit	
1	Januari	215	22	5	15	4	24
2	Februari	215	20	0	25	8	33
3	Maret	215	23	7	22	2	31
4	April	215	20	15	12	10	37
5	Mei	215	23	10	20	9	39
6	Juni	215	21	11	17	5	33
7	Juli	215	21	13	10	11	34
8	Agustus	215	23	6	26	7	39
9	September	215	21	3	29	0	32
10	Oktober	215	22	8	19	4	31
11	November	215	22	9	15	3	27
12	Desember	215	21	0	21	14	35

Sumber: Sub Bagian Umum dan kerja sama Politeknik Pelayaran Barombong, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, Jumlah pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong sebanyak 215 Pegawai, PNS sebanyak 109 non PNS sebanyak 106 dari tabel di atas mencerminkan tingkat kehadiran atau ketidakhadiran pegawai (absensi) di Politeknik Pelayaran Barombong

selama periode tahun 2023. Tercatat bahwa terdapat tingkat absensi yang paling tinggi pada bulan April, yaitu 15 pegawai yang tidak masuk kantor. Selain itu, absen izin mencapai tingkat tertinggi pada bulan September, dengan jumlah 29 pegawai yang mengajukan izin. Sementara itu, tingkat absensi karena sakit paling tinggi terjadi pada bulan Desember, dengan jumlah 14 pegawai. Data ini menunjukkan adanya masalah yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan di Politeknik Pelayaran Barombong. Sebagaimana penelitian yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) bahwa salah satu indikasi yang dapat menunjukkan penurunan semangat kerja adalah tingkat absensi yang meningkat atau tinggi. Dengan memperhatikan tingkat absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin rendah kehadiran karyawan, menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan (Hidayat, dkk., 2019)

Dampak dari kondisi ini adalah potensi rendahnya produktivitas dan kualitas kerja di Politeknik Pelayaran Barombong. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional institusi dan pelaksanaan tugas-tugas yang diemban. Selain itu, rendahnya semangat kerja dapat berdampak negatif pada motivasi, inovasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat mempengaruhi efisiensi, kepuasan pelanggan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menetapkan judul "Analisis Semangat Kerja Pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, dapat dirumuskan perumusan masalah penelitian sebagai berikut: "Bagaimana semangat kerja pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis semangat kerja pegawai di Politeknik Pelayaran Barombong.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara akademik

   Dapat membantu memberikan kontribusi pemikiran bagi pegawai dan evaluasi diri khususnya pada manajemen sumber daya manusia mengenai Sumber daya manusia yang unggul dan menjadi bahan masukan bagi peneliti

2. Secara Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Politeknik Pelayaran Barombong