

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Secara umum, organisasi merupakan suatu wadah yang beranggotakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Siagian mendefinisikan bahwa organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut dengan bawahan. Tidaklah mudah dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi dikarenakan organisasi tersebut membutuhkan dukungan dari kemampuan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia, faktor penunjang fasilitas yang dimiliki oleh Instansi tidak dapat berjalan sesuai dengan fungsinya. Dan penting bagi Instansi Pemerintah untuk membina, serta mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh mereka.

Instansi Pemerintah merupakan organisasi yang didalamnya terdapat manusia-manusia terpilih untuk melaksanakan tugas Negara. Sekelompok orang yang terlibat dalam lembaga/organisasi Pemerintahan disebut juga Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah diangkat secara resmi yang berkedudukan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional,

jujur, serta harus bersifat netral dari pengaruh semua golongan partai politik serta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilandasi ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Mustanir dalam Ratminto (2019) pelayanan publik merupakan segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah serta di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam rangka pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelayanan publik sebuah organisasi atau lembaga Pemerintahan digunakan untuk memenuhi serta memberikan kepuasan kepada masyarakat. Sebagai penerima perintah dari masyarakat, pegawai Pemerintah dituntut memberikan pelayanan prima yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat dengan menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

Menurut Hasibuan (2012:48) Sumber Daya Manusia mencakup semua unsur yang dimilikinya, seperti energi, bakat, keterampilan, kondisi fisik, serta mental manusia yang dapat digunakan untuk berproduksi dan diharapkan dapat menunjang kebutuhan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Peranan Sumber Daya Manusia yang terdapat pada Instansi dikategorikan sangat penting seiring dengan tanggung jawab tugas, tekanan ketaatan dalam bekerja dan juga tantangan-tantangan yang dihadapi oleh Instansi. Setiap pegawai yang bekerja dalam Instansi Pemerintah, tentunya yang diharapkan oleh Instansi tersebut adalah antusias dari para pegawai terkait tugas serta tanggung

jawab yang diberikan. Rutinitas bekerja dalam siklus waktu yang sangat singkat dapat menyebabkan kelelahan fisik para pegawai serta akan mempengaruhi turunnya semangat kerja. Dan apabila suatu Instansi memiliki semangat kerja yang kurang baik, maka akan menghambat pencapaian tujuan bekerja yang diharapkan oleh Instansi.

Penelitian ini mengambil objek Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Jawa Tengah yaitu pada pegawai yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen berdiri pada tahun 1998 dan mengalami perubahan nomenklatur/tata nama Instansi sebanyak 6 kali hingga saat ini. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen terdapat Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 39 orang dan Pegawai non ASN berjumlah 19 orang. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memiliki 3 bidang diantaranya adalah Bidang Sekretariat, Bidang Penempatan dan Perlindungan, serta Pelatihan dan Produktivitas.

Visi Misi Dinas Tenaga Kerja dapat terwujud apabila didukung dengan sikap serta perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menteri Ketenagakerjaan mengharapkan supaya seluruh pegawai di Instansi Kementerian Ketenagakerjaan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi serta siap untuk melayani masyarakat dengan tulus. Pimpinan serta pegawai

yang berdedikasi tinggi didalam suatu Instansi dapat menjadi teladan sehingga dapat *mensupport* kemajuan Instansi serta keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2010:160), semangat kerja merupakan sikap seseorang yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat mendorong serta menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Penelitian Murdani (2012:7) menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan rajin, disiplin serta memiliki rasa penuh tanggung jawab disertai dengan rasa sukarela dan bersedia untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Supaya menghasilkan kinerja serta produktivitas pegawai yang maksimal dibutuhkan semangat kerja tinggi dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Maka dari itu setiap Instansi selalu mendukung yang terbaik demi kemajuan serta keberlangsungan organisasi dengan melakukan peningkatan semangat kerja khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

Hasley (2012) mengungkapkan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran,

keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja (Utamajaya & Sriathi, 2015).

Dinas Tenaga Kabupaten Kebumen merupakan Lembaga Pemerintahan yang berada di bawah naungan Kementerian Tenaga Kerja yang bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memiliki peranan penting dalam membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan, memberikan pelatihan bagi calon pekerja supaya memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja, memberikan kesempatan kerja secara luas serta melayani pembuatan kartu kuning/ kartu AK-1 yang berguna untuk pendataan para pencari kerja yang mencantumkan beberapa informasi tentang pemiliknya sebagai salah satu syarat kelengkapan dalam melamar pekerjaan.

Meninjau Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam melaksanakan tugas pokok yang cukup berat, para pegawai dituntut memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya supaya dapat mempertahankan produktivitas sesuai dengan bidangnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan Instansi terealisasikan sesuai dengan batas waktu yang tepat. Secara umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen telah melaksanakan berbagai tugas yang telah direncanakan sebagai bagian dari rencana strategis tahun 2021. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala

Bagian Kepegawaian yang peneliti lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, peneliti menemukan permasalahan rendahnya kualitas kerja pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti menduga bahwa permasalahan tersebut disebabkan karena masih kurangnya semangat kerja yang dimiliki pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu motivasi. Motivasi sangatlah penting dalam kehidupan, baik dalam dunia pekerjaan maupun dalam keseharian kita. Dengan adanya motivasi, hidup kita menjadi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Akan tetapi jika tidak adanya motivasi khususnya dalam dunia kerja akan menyebabkan kinerja pegawai menurun dikarenakan kurang memiliki semangat dalam bekerja. Farhat dalam Manzoor (2012:2-3) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sementara itu motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah situasi yang berpengaruh menginspirasi, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari bahasan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini

bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian yang penulis lakukan, Beliau mengatakan bahwa motivasi pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dinilai sudah cukup baik walaupun tidak seluruhnya baik. Motivasi kerja Pegawai PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen terutama dalam hal tunjangan hari tua dibuktikan dengan adanya gaji pensiun setelah sudah tidak aktif bekerja pada Dinas Tenaga Kerja. Adapun jenjang karir pegawai Dinas Tenaga Kerja juga dibuktikan dengan pengangkatan jabatan tingkat yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Para atasan (kepala bidang) di Dinas Tenaga Kerja tidak hanya memegang kendali atas kebidangannya saja tetapi kepala bidang juga memiliki banyak pekerjaan lain seperti sosialisasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan sosialisasi kepada masyarakat terkait orang tua yang akan merantau ke luar negeri untuk bekerja dan meninggalkan anaknya dirumah. Hal ini menyebabkan para atasan sangat jarang memberikan dorongan motivasi kepada para pegawai. Hal tersebut menyebabkan kurangnya dorongan motivasi pada bagian lapangan khususnya pada Balai Latihan Kerja (BLK), tidak adanya motivasi akan menyebabkan pegawai Dinas Tenaga Kerja kurang memiliki semangat kerja dan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien seperti yang diharapkan.

Selain motivasi, faktor lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling pegawai yang berpengaruh terhadap seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman dalam melakukan dan menuntaskan seluruh pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama pegawai.

Siagian (2014:57) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik, tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia namun dapat dirasakan oleh perasaan seperti halnya hubungan antara pimpinan dan pegawainya. Lingkungan kerja terutama non fisik yang buruk dikhawatirkan akan menurunkan semangat kerja pegawai, akan tetapi semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik akan menambah kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian, kondisi lingkungan kerja non fisik pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sudah cukup baik, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda dari segi pendidikan smpa dari sifat dan sikap atau hal yang tidak terlihat secara fisik. Akan tetapi hubungan tersebut tidak menghalangi hubungan baik para pegawai. Hal tersebut dibuktikan adanya sikap saling membantu antara pegawai satu dengan pegawai lainnya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, adanya suasana

kekeluargaan antara Kepala Dinas dengan seluruh pegawai, adanya sikap saling menghargai dan menghormati antara rekan kerja. Dengan adanya hubungan yang baik, maka pegawai dapat menghindari konflik antar pegawai.

Selain lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Disiplin merupakan bentuk pengendalian dari diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan kesungguhan kerja pegawai dalam sebuah Instansi. Menurut Nuraini (2013) disiplin kerja merupakan sikap saling menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap seluruh peraturan yang ada baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan dalam menjalankan dan siap untuk menerima sanksi atas perbuatannya. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan serta tidak melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan tentunya akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan, sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan sosok pemimpin atau pegawai yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan Instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Disnaker, masih terdapat tindakan kurang disiplin dalam hal waktu dan kehadiran, seperti datang ke kantor terlambat, tidak berangkat tanpa keterangan saat hari kerja, adanya pegawai yang belum berada di ruangan kerjanya sedangkan waktu istirahat telah selesai sehingga pekerjaan yang seharusnya

dapat terselesaikan dalam waktu singkat jadi memakan waktu yang cukup lama. Absensi di kantor Disnaker sudah menggunakan *faceprint*. Jam kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00 WIB. Dengan menggunakan *faceprint*, dapat terlihat berapa menit keterlambatan dengan melihat rekaman masuk dan keluar setiap hari. Dibuktikan juga dengan rekapan absensi pegawai. Berikut rekapan data kehadiran PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tahun 2022.

Tabel I.1
Rekap Kehadiran PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Keterlambatan (Orang)
	Izin	Sakit	Alpha	
Januari	0	4	11	19
Februari	0	9	2	19
Maret	1	1	2	27
April	0	0	2	19
Mei	0	4	4	15
Juni	0	2	1	16
Juli	0	4	0	16
Agustus	0	5	2	18
September	0	1	1	17

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, 2022

Berdasarkan tabel I.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan sebagai pengukuran disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. Data kehadiran yang tercantum pada tabel diatas masih terdapat banyak pegawai yang hadir terlambat dengan alasan tertentu. Maka dengan demikian dapat dikategorikan bahwa beberapa pegawai Dinas Tenaga Kerja tidak disiplin dan kurang memiliki semangat kerja yang maksimal. Adapun

untuk pegawai yang datang terlambat dari jam yang telah ditentukan akan mendapat potongan penghasilan. Selain absensi, fenomena lainnya yaitu apel pagi yang diwajibkan serta dilaksanakan setiap pagi hari dan ketika penggunaan seragam setiap harinya, pegawai Instansi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen diwajibkan untuk menggunakan seragam yang telah ditentukan dan para pegawai menaati peraturan dengan selalu menggunakan seragam sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Untuk seragam hari Senin Selasa (Khaki), Rabu (Hitam Putih), Kamis (Batik), Jum'at (Olahraga).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PNS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi bahwa semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen masih terbilang kurang baik, rendahnya kualitas kerja pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. peneliti menduga bahwa permasalahan tersebut disebabkan karena masih kurangnya semangat kerja yang dimiliki pegawai.

Motivasi pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dinilai sudah cukup baik walaupun tidak seluruhnya baik. Motivasi kerja Pegawai PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen terutama dalam hal tunjangan hari tua dibuktikan dengan adanya gaji pensiun setelah sudah tidak aktif bekerja pada Dinas Tenaga Kerja. Adapun jenjang karir pegawai Dinas Tenaga Kerja juga dibuktikan dengan pengangkatan jabatan tingkat yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Para atasan (kepala bidang) di Dinas Tenaga Kerja tidak hanya memegang kendali atas kebidangannya saja tetapi kepala bidang juga memiliki banyak pekerjaan lain seperti sosialisasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan sosialisasi kepada masyarakat terkait orang tua yang akan merantau ke luar negeri untuk bekerja dan meninggalkan anaknya dirumah. Hal ini menyebabkan para atasan sangat jarang memberikan dorongan motivasi kepada para pegawai. Hal tersebut menyebabkan kurangnya dorongan motivasi pada bagian lapangan khususnya pada Balai Latihan Kerja (BLK), tidak adanya motivasi akan menyebabkan pegawai Dinas Tenaga Kerja kurang memiliki semangat kerja dan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien seperti yang diharapkan.

Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda dari segi pendidikan smpa dari sifat dan sikap atau hal yang tidak terlihat secara fisik. Akan tetapi hubungan tersebut tidak menghalangi hubungan baik para pegawai. Hal tersebut dibuktikan adanya sikap saling membantu antara pegawai satu dengan pegawai lainnya yang

mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, adanya suasana kekeluargaan antara Kepala Dinas dengan seluruh pegawai, adanya sikap saling menghargai dan menghormati antara rekan kerja. Dengan adanya hubungan yang baik, maka pegawai dapat menghindari konflik antar pegawai.

Tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja masih terbilang kurang baik, terdapat tindakan kurang disiplin dalam hal waktu dan kehadiran, seperti datang ke kantor terlambat, tidak berangkat tanpa keterangan saat hari kerja, adanya pegawai yang belum berada di ruangan kerjanya sedangkan waktu istirahat telah selesai sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan dalam waktu singkat jadi memakan waktu yang cukup lama.

Hal tersebut diduga disebabkan oleh faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yaitu motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen?

4. Apakah Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini akan dibatasi dari masalah yang ada dan telah dirumuskan agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.
2. Semangat kerja yang diukur adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.
3. Penilaian ini dibatasi pada pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. Guna menghindari batasan yang terlalu luas, maka variabel dibatasi sebagai berikut:
 - a. Semangat Kerja

Menurut Murdani (2012:7) semangat kerja merupakan kemampuan individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan rajin, disiplin serta memiliki rasa penuh tanggung jawab disertai dengan rasa sukarela dan bersedia untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Indikator semangat kerja ini dibatasi pada penelitian yang disampaikan oleh Maier (1998:135) dalam Tenggara (2012) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kegairahan atau antusiasisme
- 2) Kekuatan untuk melawan frustrasi
- 3) Kualitas untuk bertahan
- 4) Kemampuan Bekerjasama

b. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Indikator motivasi ini dibatasi pada penelitian yang disampaikan oleh Sondang P. Siagian (2008:138) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Keterampilan
- 6) Tanggung Jawab

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja *non* fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat *non* fisik, tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia namun dapat dirasakan oleh perasaan seperti halnya hubungan antara pimpinan dan pegawainya. Indikator lingkungan kerja *non* fisik menurut siagian (2014:61) meliputi:

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
- 2) Hubungan atasan dengan pegawai
- 3) Kerjasama antar pegawai

d. Disiplin Kerja

Menurut Nuraini (2013) disiplin kerja merupakan sikap saling menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap seluruh peraturan yang ada baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan dalam menjalankan dan siap untuk menerima sanksi atas perbuatannya. Indikator disiplin kerja ini dibatasi pada penelitian yang disampaikan oleh Hasibuan (2003) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kehadiran tepat waktu
- 2) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Menaati peraturan kerja
- 4) Menjalankan prosedur kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
4. Untuk mengetahui Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan secara umum tentang sumber daya manusia terkait masalah pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja PNS. Selain itu juga dapat digunakan sebagai referensi dikemudian hari sebagai referensi penelitian selanjutnya dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Instansi dalam menentukan kebijakan yang tepat berkaitan dengan peningkatan semangat kerja melalui peningkatan motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja.