

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, karena itu keberadaannya tidak bisa digantikan dengan apa pun. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemauan serta tuntutan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan karyawan yang berkualitas dan produktif. Karyawan yang berkualitas merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing bagi suatu organisasi. Selain itu, efektivitas kerja organisasi dan pencapaian visi dan misi perusahaan juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam bekerja secara individu maupun kelompok serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi (**Fazira, 2021**).

Menurut (**Kartika & Hastuti, 2021**) efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen, strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Menurut (**Purnasiwi & Alam, 2022**) efektivitas kerja merupakan sebuah ukuran kemampuan dalam melakukan tugas, fungsi, misi atau program dari suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang telah

ditetapkan. Tingkat tercapainya suatu output tujuan perusahaan juga menunjukkan tingkat efektivitas kerja. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan serta optimal alat-alat dan sumber yang ada.

Menurut (**Pandipa, 2020**) efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan. Efektivitas kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelas bahwa setiap pemimpin perlu mengambil perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor lainnya yang juga mampu mempengaruhi efektivitas kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sebuah filosofi yang mengarahkan kemana kebijakan-kebijakan terkait pengelolaan organisasi (**Sutrisno, 2019**).

Menurut (**Mangkunegara, 2020**) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diharapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi dan sebuah kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam organisasi”. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Komunikasi menurut (**Haeranah, 2022**) adalah pengiriman dan penerimaan dari berbagai pesan di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Sedangkan komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian berita atau informasi dari satu pihak ke pihak lain adalah usaha untuk mendapatkan saling pengertian (**Hamandia, 2022**).

Menurut (**Ali et al., 2021**) kepuasan kerja seseorang dapat ditentukan melalui dua faktor utama yang dikemukakan dalam teori ini yaitu sejauh mana motivasi diterima dan sejauh mana kebutuhan diri terpenuhi. Menurut (**Fajari, 2019**) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaannya maupun kondisi pribadi yang disalurkan kepada perilakunya dalam bekerja sehingga membuat peningkatan dalam bekerja. Menurut (**Darwin, 2019**) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian

seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan/organisasi. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan/organisasi sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul.

Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan/pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai beralamatkan di Jl. Raya Tuapejat KM 4, Kecamatan Sipora Utara, Kabupaten Kepulauan Mentawai, Sumatera Barat. Dinas Ketahanan pangan dan pertanian merupakan unsur

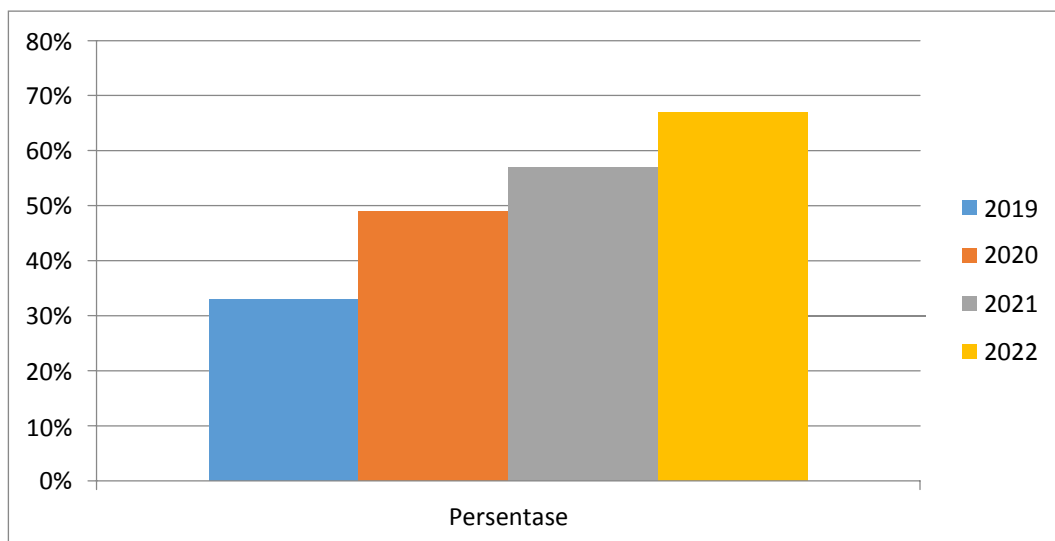
pelaksana pemerintah daerah dibidang pertanian, peternakan, dan perikanan, dan ketahanan pangan. Tujuannya mewujudkan kedaulatan pangan masyarakat melalui ketersediaan, keterjangkauan, konsumsi pangan dan gizi serta keamanan pangan berbasis aku, sumber daya dan kearifan lokal dan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu di bidang ketahanan pangan dan pertanian.

Berdasarkan hasil tinjauan wawancara yang penulis lakukan pada Dinas Ketahanan pangan dan pertanian, maka terlihat beberapa fenomena atau masalah yang menyangkut pada efektivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian akan meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Rendahnya efektivitas kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti rendahnya budaya organisasi pada karyawan dilihat dari penurunan efektivitas dikarenakan tidak puas akan kompensasi yang diterima sehingga berpengaruh terhadap budaya organisasi. Faktor kedua yang menyebabkan kurangnya efektivitas kerja adalah rendahnya tingkat komunikasi. Dimana komunikasi berpengaruh terhadap moral dan lingkungan para pegawai. Faktor selanjutnya adalah kurangnya komunikasi dapat membuat rendahnya kepuasan kerja pada pegawai ini dilihat dari penurunan kinerja dikarenakan pegawai tidak puas akan kompensasi yang diterima sehingga berpengaruh terhadap budaya organisasi terhadap Dinas Ketahanan pangan dan pertanian.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian

Kriteria Absen	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai Tahun 2019 s/d 2022			
		2019	2020	2021	2022
Sakit	84	16	30	31	40
Izin	84	37	50	60	65
Cuti	84	30	41	45	52
Terlambat	84	11	19	30	35
Dinas Luar	84	4	4	6	9
Jumlah hari absen	84	98	144	172	201
Jumlah hari kerja	84	290	289	297	297
Persentase	84	33%	49%	57%	67%

Sumber: Data Dinas Ketahanan pangan dan pertanian 2019-2022.



Gambar 1.1 Grafik Persentase Rekapitulasi 2019-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian di tahun 2019 yaitu 33%, kehadiran di tahun 2020 meningkat menjadi 49%, sedangkan kehadiran di tahun 2021 juga

mengalami peningkatan menjadi 57% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2022 sebesar 67%. Hal ini juga ditunjukkan pada gambar 1.1 grafik persentase rekapitulasi bahwa semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran pegawai pada setiap tahunnya ini berakibatkan pada efektivitas kerja menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara terhadap kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian bahwasanya kurangnya budaya organisasi dan komunikasi yang diberikan kepada pegawai agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik terhadap efektivitas kerja dan kepuasan kerja. Dinas Ketahanan pangan dan pertanian menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi pegawai, artinya terdapat masalah yang menyebabkan terjadinya cukup tingginya tingkat absensi pegawai, hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya tekad dan komunikasi yang baik oleh Dinas Ketahanan pangan dan pertanian dan juga kurangnya kepuasan dan budaya organisasi dalam efektivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN MENTAWAI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Masih rendahnya budaya organisasi yang menyebabkan efektivitas kerja karyawan tidak maksimal.
2. Kurangnya toleransi karyawan terhadap keadaan yang dianggap kurang ideal dalam organisasi.
3. Rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai dalam organisasi.
4. Kurangnya komunikasi antar karyawan pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai.
5. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum sepenuhnya tercapai.
6. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terhadap organisasi.
7. Efektivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai yang masih kurang .
8. Masih banyaknya kelalaian karyawan yang terlihat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.
9. Masih banyak karyawan yang terlambat untuk bekerja.
10. Banyaknya kendala yang ditemukan dalam peningkatan kepuasan kerja yang dihadapi oleh karyawan Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dilihat banyak permasalahan yang timbul dalam hal ini penulis lebih menekankan penelitian masalah dengan variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Efektifitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Z) dengan objek Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?

7. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?
6. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?

7. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Mentawai dalam memperbaiki budaya organisasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja agar komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang, budaya organisasi, komunikasi, efektivitas kerja, dan kepuasan kerja dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintah.

4. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan, wawasan serta sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi, komunikasi, efektivitas kerja, dan kepuasan kerja yang selanjutnya.