

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi. Dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu kualitas sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi agar dapat bersaing dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

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 and 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 and 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**).

Beberapa faktor lain mulai dipertimbangkan, seperti lingkungan kerja dan kebebasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh faktor lain yang dapat menjadikan pegawai dapat bersikap terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sedangkan menurut (**Muljani 2018**) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja. Suatu lingkungan kerja yang baik membuat pegawai akan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap loyalitas pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan loyalitas pegawai. Seperti contohnya kurang harmonisnya hubungan pegawai dengan manajemen, hubungan sesama pegawai, bahkan berniat untuk pindah ke unit kerja yang lain yang dipandang akan mendapatkan suasana kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang harmonis dan baik bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun

bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja yang meningkat.

Menurut (**Taruh 2020**) motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pegawai sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, efektifitas kerja, motivasi kerja jika berjalan dengan baik juga dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan telah ditentukan. Dengan adanya keempat faktor tersebut akan menciptakan efektifitas kerja yang baik pada karyawan, jika efektifitas kerja kurang baik maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ini adalah data kinerja pada dinas kebudayaan sebagai berikut:

Tabel 1.1

**AnalisisData Kinerja Pada Dinas Kebudayaan
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019-2021**

NO	Divisi	Indikator	Target Pencapaian (%)	Realisasi (%)		
				2019	2020	2021
1	Divisi Bidang Seni Dan Budaya	Jumlah Aktivitas Seni Budaya Yang Dilaksanakan	100	84	84	85

2	Divisi Bidang Warisan Budaya Dan Bahasa Minangkabau	Jumlah Museum Yang Terstandarisasi	100	83	84	86
		Jumlah Aktivitas Seni Budaya Dilaksanakan	100	89	90	91
3	Divisi Bidang Sejarah, Adat Dan Nilai Tradisi	Jumlah Nagari Yang Dibina Dalam Penerapan Nilai- Nilai Budaya Minangkabau	100	85	84	85
4	Divisi UPTD Taman Budaya	Jumlah Aktivitas Seni Budaya Yang Dilaksanakan	100	87	83	78
5	Divisi UPTD Museum Adityawarman	Jumlah Aktivitas Seni Budaya Yang Dilaksanakan	100	85	89	80
		Jumlah Cagar Budaya Yang Dikelola	100	86	87	85
Rata-Rata Efektivitas kerja				85,57	85,85	84,28

Sumber : dinas kebudayaan provinsi sumatera barat 2019-2021

Pada tabel 1.1 data pencapaian kinerja tahun 2019-2021 dapat ditarik kesimpulan bahwasanya terdapat capaian kinerja pada divisi bidang seni dan budaya pada indikator jumlah aktivitas seni budaya yang dilaksanakan tahun 2019 terealisasi 84 %, tahun 2020 terealisasi 84 %, dan tahun 2021 meningkat menjadi 85%. Pada Divisi Bidang Warisan Budaya Dan Bahasa Minangkabau dengan indikator jumlah museum yang terstandarisasi mengalami kenaikan sedikit demi sedikit yaitu pada tahun 2019 terealisasi sebanyak 83%, tahun 2020 terealisasi

sebanyak 84% dan tahun 2021 sebanyak 86%. Indikator jumlah aktivitas seni budaya dilaksanakan juga mengalami peningkatan tiap tahunnya yaitu tahun 2019 terealisasi sebanyak 89%, tahun 2020 90 % dan tahun 2021 tahun 91%.

Pada divisi bidang sejarah, adat dan nilai tradisi dengan indikator jumlah nagari yang dibina dalam penerapan nilai- nilai budaya minangkabau mengalami naik turun yaitu pada tahun 2019 terealisasi sebanyak 84%, tahun 2020 sebanyak 85% dan tahun 2021 sebanyak 85%. Pada divisi uptd taman budaya dengan indikator jumlah aktivitas seni budaya yang dilaksanakan mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu pada tahun 2019 terealisasi sebanyak 87%, tahun 2020 sebanyak 83%, dan tahun 2021 sebanyak 78%. Pada divisi uptd museum adityawarman dengan indikator jumlah aktivitas seni budaya yang dilaksanakan mengalami naik turun yaitu pada tahun 2019 terealisasi sebanyak 85%, tahun 2020 sebanyak 89% dan tahun 2021 sebanyak 80%. Indikator jumlah cagar budaya yang dikelola juga mengalami naik turun persentase yaitu pada tahun 2019 terealisasi sebanyak 86%, tahun 2020 sebanyak 87% dan 2021 sebanyak 85%.

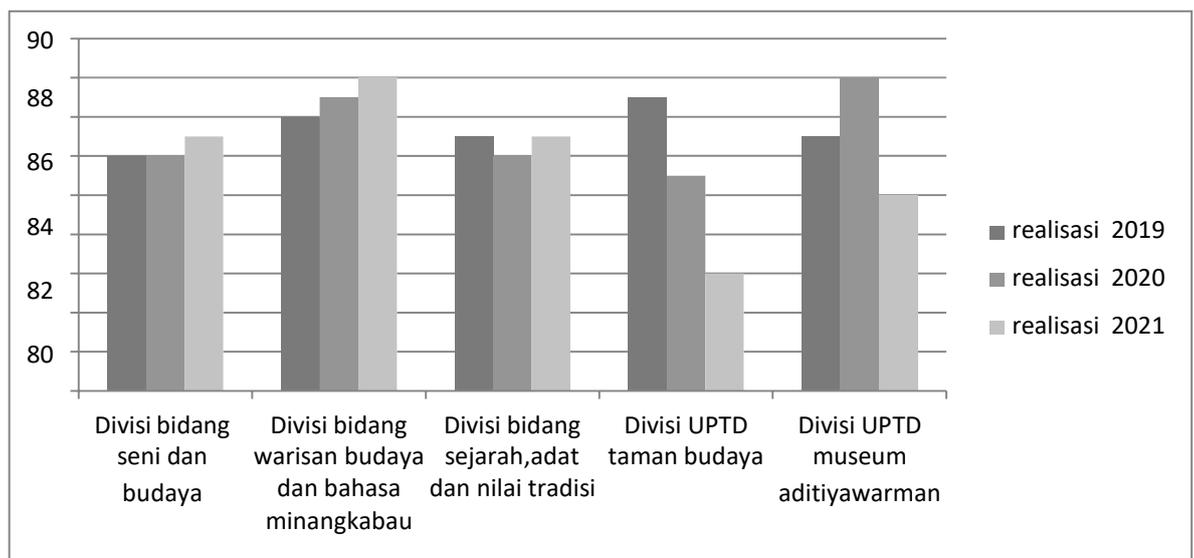
Pada data pencapaian kinerja tahun 2019-2021 dapat ditarik kesimpulan bahwasanya terdapat capaian kinerja pada tiap tahunnya tidak mengalami peningkatan bahkan pada tahun 2021 rata-rata Efektivitas kerja mengalami penurunan pencapaian sebesar 84,28% sedangkan pada tahun 2019 dan 2020 rata-rata pencapaiannya 85,57% dan 85,85%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat tahun 2019-2021 hampir tidak memenuhi target pencapaiannya.

Untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, Dinas Kebudayaan Provinsi

Sumatera Barat telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan hasil yang terbaik terhadap Efektivitas kerjanya. Namun, disisi lain Efektivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti dilihat dari lingkungan yang kurang mendukung kinerja yang baik, dan budaya organisasi belum sepenuhnya memperhatikan keseluruhan pekerjaan yang dilakukannya pegawainya terhadap seperti istirahat diluar jam istirahatnya dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Untuk itu lingkungan kerja dan budaya organisasi sangatlah penting agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap Efektivitas kerja dan disiplin kerja agar dapat memberikan motivasi kerja secara maksimal.

Grafik 1.1

Data Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019-2021



Dari grafik 1.1 dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator mengalami naik turun. Penurunan indikator kinerja yang paling terendah terletak pada tahun 2021 yaitu sebanyak 84,28% dan yang tinggi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 85,85%.

Menurut **(Fauzi et al. 2022)** Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). Hasil penelitian ini komunikasi, lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut **(Ramanto and Sitio 2022)** pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi dan dukungan organisasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut **(Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019)** pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap Efektivitas Kerja dinas sosial kabupaten jember. hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja berpegaruh positif dan signifikan Efektivitas Kerja dinas sosial kabupaten jember

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI SUMATERA BARAT”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yaitu:

1. Lingkungan kerja yang kurang baik pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
2. Kurangnya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Adanya Penempatan Karyawan yang tidak sesuai dengan latar pekerjaan yang dimiliki.
4. Masih rendahnya budaya organisasi yang menyebabkan efektivitas kerja karyawan tidak maksimal.
5. Kurangnya toleransi karyawan terhadap keadaan yang dianggap kurang ideal dalam organisasi.
6. Efektivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yang masih kurang .
7. Masih banyaknya kelalaian karyawan yang terlihat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.
8. Banyaknya kendala yang ditemukan dalam peningkatan motivasi kerja yang dihadapi oleh karyawan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
9. Masih banyak karyawan yang terlambat untuk bekerja.
10. Rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai dalam organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dilihat banyak permasalahan yang timbul dalam hal ini penulis lebih menekankan penelitian masalah dengan variable bebas adalah Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Efektifitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Z) dengan objek Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Manfaat dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
 - a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
 - b. Agar dapat menambah wawasan yang pernah peneliti peroleh selama dibangu perkuliahan, serta dapat membandingkan antara teori dan praktek dan berguna dimasa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak-pihak yang memerlukan sebagian informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang

mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.