

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menghasilkan dunia yang tunggal. Dunia tunggal dimana terjadi saling ketergantungan antara aspek kehidupan politik, ekonomi dan budaya pada masyarakat dunia. Kemanusiaan yang semula kumpulan statistik atau kategori filosofi dan ideologi, sekarang berubah menjadi kesatuan sosiologis yang mencakup seluruh umat manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan bersama. Namun hanya dengan mengandalkan usaha individu maka tujuan Lembaga tidak akan tercapai secara unggul, oleh karena itu diperlukan adanya kerja sama di dalam Lembaga oleh sesama anggota pegawai. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan organisasi (Prasetyo et al., 2021).

Aspek sumber daya manusia di dalam kantor atau Lembaga memegang peranan penting yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja pegawai, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah kantor itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja pegawai di Lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih

meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) produktivitas tenaga kerja yang merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan.

Menurut (Arilaha, 2019) produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin peralatan dan sumber daya manusia yang merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas.

Menurut (Widodo & Prabowo, 2018) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut (Chandra, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut (Sudana et al., 2021) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku dan diikuti oleh para anggota dalam organisasi. Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Denison, terdiri dari (1) keterlibatan (*involvement*), (2) konsistensi (*consistency*), (3) adaptasi (*adaptability*), dan (4) misi (*mission*).

Menurut (Asnora, 2018) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya organisasi sering kali diciptakan oleh pendiri perusahaan, kemudian dipertahankan dengan cara memberitahukan riwayat organisasi dan merayakan kepahlawanan organisasi.

Menurut (Yekti & Rahayu, 2018) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Muda et al., 2021) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerjanya baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Payakumbuh merupakan salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pokok

membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan. BKPSDM Kota Payakumbuh dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 17 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2016 nomor 17).

Berikut data mengenai Rekapitulasi Tingkat Absensi Pegawai pada BKPSDM periode Tahun 2021.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Tingkat Absensi Pegawai pada BKPSDM
Periode tahun 2021

Bulan	Jumlah	Hadir tepat waktu	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
Januari	30	21	0	1	0	8
Februari	30	23	0	1	0	6
Maret	30	24	0	0	1	5
April	30	23	0	0	1	6
Mei	30	24	0	1	1	4
Juni	30	23	1	1	0	5
Juli	30	21	1	1	1	6
Agustus	30	22	0	1	1	6
September	30	22	0	0	0	8
Oktober	30	24	0	1	0	5
November	30	23	0	0	1	6
Desember	30	20	0	0	1	9

Sumber : laporan absensi dari BKPSDM Kota Payakumbuh

Menurut tabel 1.1 menunjukkan data absensi pegawai dalam jangka waktu 12 bulan berfluktuasi dari bulan ke bulan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor BKPSDM Kota Payakumbuh, ditemukan beberapa fenomena yang terjadi. Yang pertama, dari sisi kedisiplin para pegawai kantor BKPSDM yang masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor. Keterlambatan dalam bekerja dapat menyebabkan produktivitas menurun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika pegawai izin ataupun terlambat, maka pembagian tugas yang dibebankan akan terbengkalai dan tidak selesai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Pegawai
Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Orientasi Pelayanan	100	91
2	Integritas	100	88
3	Komitmen	100	91
4	Disiplin	100	88
5	Kerjasama	100	91
6	Inisiatif Kerja	100	93

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 6 indikator kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Payakumbuh. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum terealisasi sepenuhnya, dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Orientasi pelayanan terealisasi

sebanyak 91%, integritas terealisasikan sebanyak 88%, komitmen terealisasikan sebanyak 91%, disiplin terealisasikan sebanyak 88%, kerjasama terealisasikan sebanyak 91%, dan inisiatif kerja terealisasikan sebanyak 93%. Maka terlihat dari 6 indikator kinerja yang paling tinggi mencapai 93% dan yang paling rendah mencapai 88%.

Data kinerja pegawai masih belum optimal, hal tersebut dibuktikan dengan persentase kinerja pegawai yg mengalami fluktuasi. Kinerja yang tidak stabil dapat berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai, karena akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan dengan optimal.

Selanjutnya dari segi lingkungan kerja yang terjadi di Kantor BKPSDM Kota Payakumbuh, adanya beberapa pegawai yang suka bermalas-malasan dalam bekerja dan cenderung mencari muka saja. Pegawai lebih mengutamakan pelayanan kepada atasan daripada melayani masyarakat, hal tersebut membuat produktivitas masih rendah karena kurang optimalnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Sehingga masyarakat merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai BKPSDM Kota Payakumbuh.

Terakhir dari segi Budaya Organisasi pegawai BKPSDM Kota Payakumbuh. Mereka cenderung kurang semangat dalam menciptakan inovasi dan kreatifitas misalnya ada beberapa dari mereka lebih mengandalkan pegawai magang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga membuat produktivitas pegawai menjadi lebih rendah, kurang optimal dan turunnya semangat kerja.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi belum terlaksana dengan baik, rendahnya tingkat semangat kerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Cahyani & Mujiati, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SMP Taman Sastra.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Widyasari, 2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt.Karadenta Estetika Indon esia Tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.Karadenta Estetika Indonesia tahun 2021.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019) Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Putra, 2018) Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

Dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Indrawati et al., 2018) Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu yaitu, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada suatu kantor salah satunya yaitu semangat kerja. Seseorang yang merasakan produktivitas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan sebaik mungkin. Bahkan pegawai yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih di luar tanggung jawab formalnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan tentang rendahnya produktivitas pegawai yang dirasakan oleh BKPSDM padahal upaya untuk meningkatkan produktivitas telah dilakukan. Mengingat pentingnya produktivitas pegawai untuk keberlangsungan kantor demi mencapai tujuannya dan profitabilitas kantor, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut di BKPSDM mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja sebagai variable Intervening pada BKPSDM Kota Payakumbuh”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian di atas, maka aspek masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya *miss communication*, antara tamu dan pegawai sehingga tamu yang datang komplain seperti lambatnya pelayanan yang diberikan.
2. Pegawai mengutamakan pelayanan kepada atasan daripada melayani masyarakat.
3. Dalam bekerja pegawai cenderung bermalas-malasan, lebih cenderung cari muka saja.
4. Budaya Organisasi yang kurang sehingga banyak pegawai mengandalkan bawahan dalam bekerja.
5. Kurangnya semangat dalam menciptakan inovasi dan kreatifitas menjadi lebih maju dalam diri pegawai pada BKPSDM kota Payakumbuh
6. Semangat kerja pegawai kantor BKPSDM kota Payakumbuh rendah sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.
7. Masih ditemukanya pegawai BKPSDM kota Payakumbuh yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja.
8. Kantor juga mengalami penurunan pada tingkat absensi pada BKPSDM kota Payakumbuh
9. Kurangnya kedisiplinan pada pegawai BKPSDM Kota Payakumbuh

10. Produktivitas kerja pegawai kantor BKPSDM kota Payakumbuh rendah

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja di BKPSDM Kota Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang disusun pada BKPSDM adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat kerja ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
5. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja di BKPSDM Kota Payakumbuh
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja di BKPSDM Kota Payakumbuh
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja di BKPSDM Kota Payakumbuh
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di BKPSDM Kota Payakumbuh
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktifitas Kerja di BKPSDM Kota Payakumbuh
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening di BKPSDM Kota Payakumbuh
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening di BKPSDM Kota Payakumbuh

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Lingkungan Kerja, budaya organisasi, dan Semangat Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

c. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan Produktivitas Kerja.