

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia(SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal,teknologi,karena manusia itu sendiri mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia(SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM Merupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaa untuk mencapai tujuan orgnisasi itu.

Sumber daya manusia faktor yang terpenting disetiap kegiatan organisasi. dalamaktivitas 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 dijalankan 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.

Tercapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu tercapai maka organisasi maupun perusahaan juga akan meningkat kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas. Jadi tingginya kualitas sumber daya manusia akan berdampak pada kinerja dan hasilnya akan baik.

Setiap perusahaan pada umumnya pasti memiliki tujuan yang jelas, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Perusahaan BPKAD memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi

dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak karyawan yang diberikan kepada tiap orang dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Dengan demikian budaya organisasi menjadi anggota organisasi untuk fokus pencapaian tujuan organisasi.

Selain faktor diatas yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan akan meningkatkan produktivitasnya sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Karena apabila suatu lingkungan yang kurang baik seperti suara bising, suhu udara panas, kebersihan tidak terjaga dan sebagainya dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental karyawan.

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembukaan dalam meningkatkan kepuasa kerja karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinannya hubungan kerja dan semangat kerja akan bertambah apabila komunikasi antar karyawan baik dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Lingkungan kerja memengaruhi

produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. pentingnya untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap stabil dan kondusif apabila karyawan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan betah untuk bekerja dan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan efektif begitupun sebaliknya.

Menurut (**Nadiatul munawaroh 2021, n.d.**) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Menurut (**Nadiatul munawaroh 2021, n.d.**) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut (**Muis et al., 2018**) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Dalam observasi awal,

ditemukan adanya permasalahan mengenai komunikasi misalnya seperti: kurangnya komunikasi dengan kelompok (intern) dan kurangnya komunikasi satu kelompok dengan kelompok lainnya(ekstern). Hasil penelitian oleh **(Delisius 2018)** menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil. menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel komunikasi yang dilakukan oleh **(Delisius 2018)** menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan semua yang terdapat disekitar organisasi memberikan dampak yang besar bagi pegawai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman juga merupakan faktor yang sampai saat ini masih dirasakan oleh para pegawai, dilihat dari penataan dokumen dan berkas-berkas yang penempatannya tidak pada tempatnya disebabkan oleh minimnya tempat penyimpanan dokumen yang tersedia, sehingga menyebabkan ruangan menjadi sempit dan panas, akibatnya pegawai menjadi cepat jenuh dan akhirnya berdampak pada seringnya pegawai keluar ruangan sebelum jam istirahat, hal ini jelas menjadi indikasi ketidakpuasan kerja pegawai. lingkungan kerja dan komunikasi organisasi yang ada dilingkungan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memegang peran strategis dan penting untuk dianalisis, lebih lanjut karena keterkaitannya dengan kepuasan dan ketidakpuasan pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai Badan Pengelola keuangan dan aset daerah kota padang yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal sejalan dengan pendapat **(Saranani abbas and anaam 2018)** bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik yang

memberikan kenyamanan pada seseorang dan memfasilitasi melakukan pekerjaan dengan baik.

Kinerja pegawai sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerja didasarkan perilaku, penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat karena pekerjaan yang menumpuk serta dibatasi oleh waktu penyelesaian yang terbatas sehinggaa menyebabkan pegawai BPKAD terpaksa harus bekerja secara extra sehingaa hal ini menyebabkan kinerja kurang optimal.sebagai dukungan teoritis maka hasil penelitian dikemukakan beberapa hasil penelitian terlebih dahulu yaitu **(Saranani, Abbas, and Anaam 2018)** menunjukkan bahwa disiplin pegawai, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Selanjutnya hasil penelitian oleh **(Saranani, Abbas, and Anaam 2018)** bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 1.1**  
**DISTRIBUSI DATA PEGAWAI BERDASARKAN BIDANG**

NO	BIDANG	JUMLAH ORANG	%
1	SEKRETARIAT	13	22,41
2	BIDANG ANGGARAN	6	10,34
3	BIDANG ASET	12	20,70
4	BIDANG AKUTANSIDAN PELAPORAN	9	15,52
5	BIDANG PENBENDAHARAAN	18	31,03
	JUMLAH	58	100

**Tabel 1.2**  
**DISTRIBUSI DATA PEGAWAI HONORE (NON PNS) BERDASAKAN  
BIDANG**

NO	BIDANG	JUMLAH ORANG	%
1	SEKRETARIAT	6	40
2	BIDANG ANGGARAN	4	27
3	BIDANG ASET	0	0
4	BIDANG AKUTANSIDAN PELAPORAN	2	13
5	BIDANG PENBENDAHARAAN	3	20
	JUMLAH	15	100

*Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang*

Jumlah pegawai BPKAD Kota Padang adalah sebanyak 73 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 58 orang (79%) dan non PNS sebanyak 15 orang (20%).

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari salah satu pegawai kantor BPKAD Kota Padang, maka terdapat beberapa masalah yang menyangkut pada kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kepemimpinan, sehingga membuat pegawai lalai dalam mengerjakan tugas dan kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka hal ini disebabkan karena kurangnya teguran dari pemimpin kantor BPKAD Kota Padang. Kemudian kurangnya komitmen organisasi antara pemimpin dan pegawai yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai dimana kepuasan kerja pegawai belum dapat terpenuhi dengan baik dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang absen dalam setiap bulannya.

**Tabel 1.3**

**Data Disiplin Kerja Absensi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang Pada Bulan Januari-September 2022**

Bulan	Jumlah pegawai	Hadir	Alfa	Terlambat	Presentase %		
					Hadir	Alfa	Terlambat
Januari	73	73	-	47	100%	-	64,38%
Februari	73	60	13	24	82%	17%	32%
Maret	73	72	1	42	99%	1,3%	57,5%
April	73	61	12	69	83,56%	16,43%	94,52%
Mei	73	73	-	17	100%	-	23,28%
Juni	73	73	-	56	100%	-	77%
Juli	73	56	17	50	77%	23,28%	68,49%
Agustus	73	58	15	56	79,45%	20,54%	77%
September	73	66	7	63	90,41%	9,585	86,30%

*Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang*

Pada Tabel 1.3 Pegawai yang Hadir, Alfa, Terlambat cukup banyak sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi tersebut. Pada bulan Januari dapat dilihat jumlah pegawai yang Hadir sebanyak 100%, Alfa 0, dan Terlambat 64,38% , Pada Bulan Februari jumlah pegawai yang Hadir 82%, Alfa 17%, dan Terlambat 32%, Pada Bulan Maret jumlah pegawai yang Hadir 99%, Alfa 15%, dan Terlambat 57,5%, Pada Bulan April jumlah pegawai yang Hadir 83,56%, Alfa 16,43%, dan terlambat 94,52%, Pada Bulan Mei jumlah pegawai yang Hadir 100%, Alfa 0, dan Terlambat 23,28%, Pada Bulan Juni jumlah pegawai yang Hadir 100%, Alfa 0, dan Terlambat 77%, Pada Bulan Juli jumlah pegawai yang Hadir 77%, Alfa 23,28%, dan Terlambat 68,49%, Pada Bulan Agustus jumlah pegawai yang Hadir 79,45%, Alfa 20,54%, dan Terlambat 77% dan Pada Bulan September jumlah pegawai yang Hadir 90,41%, Alfa 9,58%, dan Terlambat 86%.

Dengan keterangan absensi tersebut dapat lihat bahwasanya banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat sehingga menurunnya kinerja pegawai

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PADANG”**.

## 1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkakan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kepercayaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannyapada Kantor BPKAD.
2. Karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian pada Kantor BPKAD.
3. Kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas.
4. Kurangnya budaya organisasi dalam suatu pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD
5. Adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakangpendidikanyang dimiliki.
6. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki.
7. Kesadaran karyawan untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah pada Kantor BPKAD.
8. Kurangnya keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor BPKAD.
9. Kurangnya interaksi sesama karyawan sehingga menyebabkan budaya organisasimenurun pada Kantor BPKAD.
10. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh BPKAD masih rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan proposal skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kepuasan kerja. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulisan hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel yang terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulisanda dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut. Apakah kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Kota Padang

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang
4. Bagaimana Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kota Padang.

## **1.5 Tujuan penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ialah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data.

Secara khusus penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kota Padang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukkan kepada kantor BPKAD kota padang yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja agar mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi seperti yang diinginkan.

## 2. Bagi Akademik

Merupakan proses belajar untuk lebih kritis dalam melakukan penelitian mengenai kualitas komunikasi antar personal atau komunikasi secara tatap muka, serta berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis.

## 3. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah untuk meningkatkan pengorganisasian fakta atau data secara jelas dan sistematis dan untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia Yptk Padang. Dan juga untuk menambahkan suatu ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu penulisan dapat teknis serta dapat memberikan penukaran pemikiran dalam menganalisa pengaruh kemampuan kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan kinerja kerja pegawai.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak-pihak yang memerlukan sebagai informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian.