

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai jika kinerja pegawai juga tidak maksimal, kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau instansi.

Menurut **(Pudjiono, 2021)** Kinerja pegawai adalah suatu hal yang penting dalam menggerakkan kinerja dalam organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya, mengingat sumber daya manusia ialah aset organisasi yg tidak bisa ditiru oleh organisasi lain. Menurut **(Dr. Mahadin Shaleh et al., 2018)** Kinerja pegawai adalah hasil kerja

yang dicapai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria. Menurut **(Ariyadi et al., 2020)** Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Menurut **(Hadju & Adam, 2019)** Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria kerja yang telah ditetapkan. Kinerja individu tercapai apabila didukung oleh atribut individu upaya kerja dan dukungan organisasi.

Pendapat **(Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2019)** Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi. Menurut **(Amaludin, 2020)** Budaya organisasi atau *corporate culture* adalah simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Pendapat **(Hasim, 2019)** Motivasi adalah kekuatan untuk mendorong individu bersikap dalam mencapai tujuan. Motivasi tersebut berupa perasaan, pikiran dan pengalaman yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal dalam organisasi. Menurut **(Sutanjar & Saryono, 2019)** Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Menurut **(Kristianti et al., 2021)** Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang,

besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut **(Sitorus & Silviani, 2020)** Komunikasi adalah aktivitas manusia dengan adanya komunikasi manusia dapat saling berhubungan antara satu dengan yang lain baik dalam rumah tangga, pekerjaan, dan didalam lingkungan masyarakat. Menurut **(Wandi et al., 2019)** Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan karena dengan berkomunikasi maka seseorang akan lebih mudah menyampaikan pesan, keinginan, maupun ide kepada orang lain. Komunikasi tidak hanya bias di lakukan secara perorangan saja tetapi juga secara kelompok. **(Anggara et al., 2020)** Mengemukakan bahwa Komunikasi adalah alat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada perusahaan atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil kurang baik dan dapat berakibat fatal dan tidak tepat sasaran.

Pendapat **(Hafiz et al., 2020)** Semangat kerja adalah suatu yang penting perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau instansi, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu instansi dengan seefektif dan seefisien mungkin diperlukan sumber daya yang unggul, memiliki keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut **(Nasution, 2019)** Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat

memengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan yang membahas mengenai Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap kinerja melalui semangat kerja.

Berdasarkan penelitian (**Sitorus & Silviani, 2020**) menggambarkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian (**Nasir, 2020**) budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (**Tirtayasa, 2019**) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dan penelitian (**Mundakir & Zainuri, 2018**) dalam penelitian tersebut motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang baik pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih.

Berdasarkan penelitian (**Aprianty, 2021**) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. jika komunikasi naik maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan komunikasi diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. dan penelitian (**Nugrahaningsih, 2017**) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (**Kaunang et al., 2018**) Semangat kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. jika semangat kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun, tetapi jika pegawai memiliki semangat kerja tinggi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian (**Nugraha M et al., 2021**) semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. jika adanya kenaikan semangat kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya yang berlokasi Jl. H. Agus salim, Painan, IV Jurai, Kabupaten pesisir selatan, Sumatera Barat. Maka dari itu pegawai sangat berperan penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 84 orang DIII-S2 dan 35 orang SMA telah menamatkan jenjang pendidikan hingga perguruan tinggi. Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi. Namun, seseorang yang berpendidikan tinggi belum tentu memiliki ilmu komunikasi yang baik, Budaya organisasi yang baik serta Motivasi yang baik pula dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil pengamatan awal penulis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan mewawancarai orang terdekat atau pihak dari instansi tersebut ditemuilah beberapa fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan tentang Kinerja pegawai

yang perlu mendapat perhatian dari pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat dari upaya pencapaian hasil kerja dengan berbagai kelemahan dalam sistem perencanaan kerja seperti penyelesaian kerja tidak tepat waktu.

Kemudian dilihat dari data kinerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 1.1  
Data Capaian Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan  
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2016-2021

No	Sasaran strategi	Target (%)	Realisasi (%)				
			2016	2017	2018	2019	2020
1.	Program pelayanan administrasi perkantoran	100%	83	80	82	76	73
2.	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100%	91	87	89	76	74
3.	Program peningkatan kapasitas SDM aparatur	100%	89	87	88	77	72
4.	Program pendidikan anak usia dini	100%	90	88	89	78	76
5.	Program wajib belajar pendidikan dasar	100%	86	84	85	78	76

	Sembilan tahun						
6.	Program pendidikan non formal	100%	93	91	92	73	72
7.	Program peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidikan	100%	84	80	82	74	71
8.	Program manajemen pelayanan pendidikan	100%	92	86	88	83	80
9.	Program pengembangan nilai budaya	100%	96	92	93	80	76
10.	Program pengelolaan kebudayaan	100%	89	87	88	76	74

(Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan 2016 - 2020)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat keterangannya bahwa tingkat realisasi kinerja pegawai semakin menurun contohnya saja pada tahun 2016-2020 di Rencana Kerja (Renja) bagian program peningkatan kapasitas SDM aparatur dengan target 100% dan pencapaian di tahun 2016 realisasinya sebesar 89% yang artinya tidak mencapai target, dan mengalami penurunan di 2017 sebesar 2% dari sebelumnya, dimana pada tahun 2017 sebesar 87%, pada tahun 2018 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dimana realisasinya pada tahun 2018 sebesar 88%, dan pada tahun 2019 menurun kembali dimana realisasinya hanya sebesar 77%, dan pada tahun 2020 sebesar 72%, biasa mengakibatkan kinerja pegawai cenderung tidak tercapai dan tidak sesuai yang diinginkan instansi, sehingga

instansi selalu memberikan waktu untuk menyelesaikan tugasnya, dan akibatnya pekerjaan pegawai tidak terselesaikan tepat waktu.

Kesimpulannya renja/pencapaian kinerja mengalami penurunan dari tahun ke tahun, penurunan kinerja pegawai disebabkan dari faktor internal yaitu disiplin kerja pegawai yang masih kurang baik, motivasi, dan semangat pegawai yang membuat kinerja yang semakin menurun dari tahun ketahun.

Kemudian terdapat lemahnya Budaya organisasi/Budaya kerja mengenai penampilan,dimana masalah penampilan masih ada terdapat pegawai yang melanggar aturan dalam hal berpakaian sebagaimana mestinya yang telah ditetapkan prosedur dalam budaya organisasi tersebut. Selain itu terdapat masalah budaya kerja akan kesadaran waktu, dimana masih ada yang melanggar peraturan dengan datang terlambat ke kantor dan juga pegawai yang tidak masuk kantor setelah jam istirahat,hal ini tentu dapat menjadi penghalang organisai dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu kurangnya motivasi motivasi antara sesama pegawai juga terdapat di Dinas pendidikan dan kebudayaan dimana sesama pegawai tidak saling mendorong untuk semangat dalam bekerja dan hanya bersifat sendiri-sendiri dan kurangnya motivasi dari pimpinan.

Selanjutnya dari segi sistem komunikasi yang terjadi di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan yaitu kurangnya pemahaman pegawai terhadap informasi yang disampaikan oleh atasan. Tidak hanya itu kurangnya komunikasi antar pegawai bekerja juga menyebabkan berselisih paham. Dimana



dalam proses komunikasi harus dilakukan dengan suasana yang menyenangkan untuk kedua belah pihak. Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi.

Selain itu fenomena yang ada, masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan Semangat Kerja atau rendahnya Semangat Kerja, dapat ditunjukkan dengan kurang efektifnya suatu pekerjaan diselesaikan tepat waktu. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah, *Budaya Organisasi, Motivasi, Komunikasi* dan *Semangat kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* dalam suatu organisasi instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Tidak semua pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan Berpendidikan Tinggi
2. Kurangnya Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Interaksi sesama karyawan yang kurang baik, sehingga menyebabkan hubungan kurang humoris pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
4. Masih rendahnya Motivasi kerja yang diberikan pimpinan dan sesama rekan kerja kepada pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
5. Kurangnya profesionalitas pegawai terhadap pekerjaan
6. Kurangnya semangat kerja pegawai, seperti masih banyak pegawai melalaikan pekerjaannya
7. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga, seperti pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas
8. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki
9. Kedisiplinan pegawai masih kurang, terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja.
10. Masih terdapat pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja

11. Masih terdapat pegawai yang melanggar aturan dalam memakai baju pada hari ditentukan sebagaimana budaya dalam organisasi tersebut
12. Kurangnya komunikasi antar pegawai dan atasan

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti variabel dependen Kinerja Pegawai(Y), Variabel intervening Semangat Kerja(Z), dan Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi(X1) Motivasi(X2) dan Komunikasi(X3) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut .

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

6. Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
7. Bagaimana Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
8. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
9. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
10. Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

4. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
5. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
6. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
7. Untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
8. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
9. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan
10. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi peneliti

2. Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori teori maupun praktis serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan baik dari Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi maupun instansi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kegiatan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.