

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Prasetyo 2019), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian khusus yang di miliki dari setiap organisasi, yang artinya organisasi harus mampu melihat bakat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar.

Jones (2001) mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi. Selain itu, Bohlander & Snell (dalam Prasetyo 2019), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang terintegrasi dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memegang peranan penting didalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya terkait dengan sikap dan etika kerja yang terus dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi

baik, maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan mampu menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Didalam masyarakat yang membutuhkan kantor wali nagari untuk melakukan konsultasi atau memberikan tanggung jawab kepada masyarakat dan melayani masyarakat untuk meminta bantuan kepada kepala kantor wali nagari gadur atau kepada karyawan kantor wali nagari gadur. Semua masalah di kantor wali akan di pertanggung jawabkan dan memiliki aktivitas masing-masing untuk mendapatkan perhatian dari masyarakat dan karyawan yang ada, karyawan yang ada di kantor akan beradaptasi terhadap masyarakat ataupun yang minta bantuan kepada warga ataupun masyarakat yang ada (Solikin.I & Soekarno. P. 2018)

Kinerja yang baik dihasilkan bukan karena kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi terhadap masyarakat yang datang pada kantor wali tersebut (Fadhillah, S.N. 2016).

Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi atau pada kantor. Bagi karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu alasan bekerja. Seorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja (Fadhillah, S.N. 2016).

Dalam setiap organisasi pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung bagaimana

organisasi tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki, dan juga tergantung kesadaran dari tiap individu akan tanggung jawab dan keyakinan terhadap apa yang akan dikerjakan sehingga berpengaruh besar terhadap kehidupan dan nasibnya diorganisasi tersebut (Fadhillah, S.N. 2016).

Faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan (Resi, N.2020)

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Menurut Robbins & Coulter (2016) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena budaya organisasi merupakan persepsi yang sama tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi. Kesamaan persepsi meliputi semua aspek kehidupan berorganisasi seperti hakekat tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapai, strategi yang hendak diterapkan, visi dan misi organisasi, norma-norma berperilaku dalam organisasi, serta bentuk interaksi yang dikehendaki antara para anggota organisasi.

Semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor dari upaya untuk mencapai suatu keberhasilan dalam meraih tujuan yang diinginkan. Semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan hasil pencapaian tujuan yang baik pula, dan sebaliknya semangat kerja yang buruk akan memberikan hasil pencapaian tujuan perusahaan yang buruk juga. Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok - kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri pekerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan dan aturan niat yang telah ditetapkan oleh perusahaan Mega Krisdayanti (2017).

Teamwork (kerja sama) memerlukan semangat kerja tinggi dalam bentuk sinergi atau kebersamaan. Semangat kerja merupakan pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan, dan perusahaan.

Menurut Barnard (dalam Luthans, 2006: 370-371) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan kekuatan pembentuk utama organisasi. Dia menempatkan komunikasi sebagai tujuan dan keinginan untuk bertindak, sebagai salah satu dari tiga elemen penting organisasi. Menurut Barnard, komunikasi membuat sistem kooperatif organisasi menjadi lebih dinamis dan menghubungkan tujuan organisasi dengan semua manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet dan berantakan.

Kantor wali nagari adalah salah satu tempat masyarakat untuk memintak bantuan yang dimana masyarakat yang datang ke kantor wali tersebut hanya

memiliki tujuan yang seperti berpindah tempat tinggal ataupun ada masalah di luar, dalam masyarakat kantor wali tersebut atau bisa dibilang dengan kantor kepala desa yang masyarakat bisa memiliki tujuan. Kantor wali tersebut beralamat di jl. Syek Burhannudin padang pariaman. Apabila kondisi ini terjadi maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik dan terarah bisa untuk mengimplementasikan produktivitas terhadap diri seorang individu supaya bisa diyakinkan atas pencapaiannya dan budaya organisasi berguna sebagai ajang pendekatan antar personal individu di organisasi dengan baik yang disertai dengan semangat kerja yang tinggi sebagai salah satu faktor pendorong untuk tetap berkembang di organisasi tersebut.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak semua pegawai Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman berpendidikan tinggi.

2. Masih rendahnya kompetensi atau kemampuan kerja pegawai Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
3. Masih kurangnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
4. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki di Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
5. Masih kurang kuatnya budaya organisasi yang diberikan pimpinan pada pegawai Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
6. Masih rendahnya lingkungan kerja yang diciptakan oleh anggota dan anggota dan pimpinan di Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
7. Kurangnya kedisiplinan pada karyawan Kantor Wali Nagari Padang Pariaman yang membuat karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Semangat Kerja (Z) sebagai variabel terikat Produktivitas (Y) sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Gadur.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap semangat kerja pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap semangat kerja pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas dengan semangat sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Gadur Padang Pariaman.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian Teoritis**

1. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Penelitian lain.

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari semangat kerja sehingga pengetahuan tentang semangat kerja khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

### **1.5.3 Manfaat Penelitian Praktis.**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan KANTOR WALI NAGARI GADUR untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada budaya organisasi agar semangat kerja dapat meningkat melalui kecakapan komunikasi.
2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan budaya organisasi terhadap produktivitas dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.