

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya utama yang perlu dipelihara dan dikembangkan agar sumber daya manusia menjadi berkualitas. Dalam setiap perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan manusia yang mana didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman. Efektivitas kerja adalah pengukuran keberhasilan yang mana dapat dilihat dari pencapaian-pencapaian tujuan yang telah dicapai oleh karyawan. Efektivitas karyawan sangatlah penting, karena melalui efektivitas ini akan diketahui perkembangan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan dan peduli terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut **Rahman (2017:40)** Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan menurut **Ravianto (2014:11)** efektif adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila

suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut **Faizurah Ahmad (2014)** adalah Waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas dan kompensasi

Menurut **Sunyoto (2013:43)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut **Siagian (2014:56)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut **Hasibuan (2017:119)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut **Handoko (2014:155)** kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut **Marwansyah (2016:269)** kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut **Badeni (2013:77)** mengatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut **Handoko (2015:249)** motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Sugianto (2018)** dengan judul *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember”* dengan hasil menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di Universitas Jember

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **Jane Lousie Endra (2019)** dengan judul *“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap*

Efektivitas Kerja Karyawan Pt. Kencana inti Perkasa Medan” menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Zulkifli Rusby (2018)** dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas karyawan Bmt Septa Bina Usaha di Daerah Kota Pekanbaru*” dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang Panjang.

Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menangani 4 (empat) urusan wajib pemerintah yang terdiri dari Urusan Pemerintah Bidang Sosial, Bidang Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Berikut ini adalah tabel hasil realisasi capaian organisasi perangkat desa dari tahun 2016 sampai dengan 2019 pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang, terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

**Hasil realisasi capaian OPD Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan
Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang**

Periode 2016/2019

Indikator	Targer Renstra OPD				Realisasi Capaian		Proyeksi	
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Persentase PMKS skala kab/kota yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar	80%	80%	80%	80%	36,95	84,10	80%	80%
Persentase PMKS skala kab/kota yang menerima program pemberdayaan sosial melalui kelompok usaha bersama atau kelompok sosial ekonomi sejenisnya	80%	80%	80%	80%	33,42	80	85%	85%
Persentase panti sosial skala kab/kota yan menyediakan sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial	80%	80%	80%	80%	80	80	80%	80%
Persentase wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat yang menyediakan sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial	80%	80%	80%	80%	80	80	60%	60%
Persentase korban bencana skala kab/kota yang menerima bantuan sosial selama masa tanggap darurat	80%	80%	80%	80%	-	100	80%	80%

Persentase korban bencana skala kab/kota yang dievakuasi dengan menggunakan sarana prasarana tanggap darurat lengkap	80%	80%	80%	80%	-	-	80%	80%
Persentase penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan sosial	40%	40%	40%	40%	17,36	20,92	40%	40%

Sumber : lakip Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, target kerja OPD Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang yang telah ditentukan yaitu 80% untuk persentase PMKS skala kab/kota yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar pada tahun 2016 adalah sebesar 36,95% dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 84,10% pada tahun 2018 sampai 2019 hasilnya sama sebesar 80%.sedangkan untuk persentase PMKS skala kab/kota yang menerima program pemberdayaan sosial melalui kelompok usaha bersama atau kelompok sosial ekonomi sejenisnya pada tahun 2016 adalah 33,42% dan pada tahun 2017 sebesar 80% sedangkan tahun 2018 sampai 2019 meningkat menjadi 85%. Untuk persentase panti sosial skala kab/kota yang menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesejahteraan sosial dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 hasilnya sama sebesar 80%. Untuk persentase wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat yang menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesejahteraan sosial pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 hasilnya sama sebesar 80%

sedangkan tahun 2018 sampai 2019 mengalami penerunan menjadi 60%. Sedangkan persentase korban bencana skala kab/kota yang menerima bantuan sosial selama masa tanggap darurat pada tahun 2016 tidak ada capaian sedangkan tahun 2017 sebesar 100% dan pada tahun 208 sampai tahun 2019 hasilnya sama sebesar 80%. Untuk persentase korban bencana skala kab/kota yang dievakuasi dengan menggunakan sarana dan prasarana tanggap darurat lengkap pada tahun 2016 sampai dengan 2017 tidak ada capaian sedangkan pada tahun 2018 sampai dengan 2019 hasilnya sama menjadi 80%. Sedangkan persentase penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan sosial pada tahun 2016 sebesar 17,36% dan tahun 2017 menjadi 20,92% sedangkan tahun 2018 sampai 2019 mencapai target maksimal yaitu 40%

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja karyawan pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang masih belum optimal disebabkan oleh Lingkungan Kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektifitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih tidak tepat waktu pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang
2. Tugas yang diberikan belum terlaksa dengan baik pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang
3. Produktivitas pegawai masih rendah pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang
4. Motivasi pegawai masih rendah pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang
5. Evaluasi Kerja masih belum terlaksana sesuai dengan rencana pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang
6. Pengawasan kerja masih rendah pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang
7. Lingkungan kerja masih belum kondusif pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang

8. Fasilitas kerja kurang lengkap pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang
9. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai masih belum sesuai dengan keinginan pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini dengan lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat serta motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pengendalian

Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang sdm khususnya dalam peningkatan pengendalian intern dan kepatuhan di perusahaan. Selain itu, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam menganalisis pengaruh kejelasan peran, kondisi kerja terhadap efektifitas pelaksanaan tugas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.

2. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan dasar dan referensi penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara kejelasan peran, kondisi kerja, motivasi kerja dan efektifitas pelaksanaan tugas karyawan dan juga diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen Dinas Sosial Pengendalian Penduduk KB Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Padang Panjang.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. dan juga bisa menjadi

referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah keinginan bagi yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia