

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan produktifitas perusahaan di perlukan semangat kerja karyawan. Dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi akan membuat produktivitas perusahaan meningkat. Semangat kerja ini sendiri merupakan tindakan ataupun perilaku yang di lakukan dengan kesungguhan hati dan rasa semangat untuk meraih tujuan perusahaan.

Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari semangatkerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di kelola. Semangatkerjamenghasilkan kinerja yang menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Semangatkerja yang menghasilkan kinerja oleh sumber daya manusia dapat berupa produktivitas bagi organisais atau instansi. Kemudian semangatkerja yang menghasilkan kinerjaoleh sumber daya manusia di bidang jasa berupa pelayanan yang tepat guna dan memuaskan seperti rumah sakit, puskesmas dan lain sebagainya. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri

menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Semangat kerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Semangat kerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat sebagai penyelenggara urusan pemerintah Sektor Perhubungan atau transportasi untuk wilayah Provinsi Sumatera Barat. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Perhubungan, meliputi Bidang Lalu Lintas dan Pembinaan Keselamatan (LLPK), Bidang Pelayaran, Bidang Angkutan Pemandu Moda Prasarana dan Perkeretaapian (APP), Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Wilayah I dan II yang menjadi kewenangan Provinsi. Berdasarkan data absensi dari bulan Januari sampai bulan Desember 2020. Berikut ini daftar absensi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai**  
**Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat**  
**Periode Januari 2020 – Desember 2020**

| <b>No</b>    | <b>Bulan</b> | <b>Hadir</b> | <b>Sakit</b> | <b>Izin</b> | <b>Cuti</b> |
|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| 1            | Januari      | 76           | 0            | 0           | 0           |
| 2            | Februari     | 74           | 2            | 0           | 0           |
| 3            | Maret        | 71           | 1            | 2           | 2           |
| 4            | April        | 74           | 1            | 1           | 0           |
| 5            | Mei          | 71           | 2            | 2           | 1           |
| 6            | Juni         | 76           | 0            | 0           | 1           |
| 7            | Juli         | 71           | 0            | 1           | 0           |
| 8            | Agustus      | 72           | 2            | 2           | 0           |
| 9            | September    | 73           | 1            | 2           | 0           |
| 10           | Oktober      | 74           | 0            | 1           | 1           |
| 11           | November     | 75           | 0            | 1           | 0           |
| 12           | Desember     | 73           | 1            | 1           | 1           |
| <b>Total</b> |              |              | <b>10</b>    | <b>13</b>   | <b>6</b>    |

*Sumber : (Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat), Tahun 2021*

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan yang hadir sebulan penuh dan karyawan yang absen pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2020. Disini terlihatnya pegawaisering kali izin, sedangkan absensi merupakan bentuk dari aktulisasi semangat kerja pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Semangat Kerjapegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kesejahteraan Pegawai dan Lingkungan Kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Semangat Kerja adalah tindakan sepenuh hati bekerja dan menghasilkan hasil yang maksimal untuk kepentingan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja adalah Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja, Komunikasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Efikasi Diri, *Locus Of Control*, *Goal Commitment*, Kompensasi dan Proses Organisasi.

Menurut **(Sadarmayanti, 2016)**, Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut **(Robbins & Coutler, 2016)**, Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Menurut **(Bangun, 2016)** Komunikasi adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain.

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Indonesia sebagai suatu Negara yang wilayahnya terbentang luas dari Sabang hingga Merauke, membutuhkan sarana pengikat untuk memperkuat integrasi bangsa sebagai satu kewilayahan. Dalam hal ini, sarana transportasi dan

komunikasi menjadi salah satu aspek vital dalam upaya menjaga Persatuan dan Kesatuan Bangsa. Dengan adanya kemudahan dalam hal Perhubungan tentunya akan mendukung kelancaran berbagai aspek lainnya, baik ekonomi, sosial-politik, budaya dan pertahanan. Hal tersebut telah disadari oleh para pemimpin Bangsa Indonesia, terbukti dengan dibentuknya Departemen Perhubungan sejak awal pemerintahan RI.

Para pemimpin Indonesia saat itu telah menyadari arti penting Sektor Perhubungan sebagai penunjang aktifitas manusia dan sebagai sarana pemersatu Bangsa yang tersebar di wilayah kepulauan yang luas ini. Hal ini terjadi mengingat sarana Perhubungan yang menghubungkan antara satu daerah dengan daerah yang lain mengakibatkan proses intergrasi berlangsung secara geografis. Untuk Provinsi Sumatera Barat sejarah singkat Dinas Perhubungan sebagai berikut : Pada tahun 1988 terbentuknya Kanwil Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Provinsi Sumatera Barat berkedudukan di Padang. Pada tahun 1994 diubah menjadi Kanwil III Departemen Perhubungan Provinsi Sumatera Barat bergabung dengan Balmon menjadi Kanwil III Departemen Perhubungan Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Dengan diberlakukannya UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah terjadi penggabungan Kanwil III Departemen Perhubungan Provinsi Sumatera Barat di gabung dengan Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Pada tahun 2016 Dinas Perhubungan dan Komunikasi Informatika Provinsi Sumatera Barat dipecah menjadi 2 dinas yaitu, Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dan Dinas Komunikasi Informatika Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul :**“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka identifikasi masalah penelitian yang akan disampaikan adalah :

1. Semangat kerja yang masih rendah dalam diri pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
2. Tidak semua pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat mampu menjalankan budaya organisasi dengan baik dan teratur.
3. Kurangnya kedisiplinan membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
4. Komunikasi pegawai yang masih belum maksimal pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
5. Kesejahteraan Pegawai masih belum merata secara seluruhan pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
6. Lingkungan Kerja yang kurang baik dan harmonis antar pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
7. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat pegawai masih melakukan kesalahan yang berulang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Kesejahteraan Pegawai ( $X_3$ )

dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Semangat Kerja (Y) sebagai variabel yang terikat pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, komunikasi, kesejahteraan pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara terperinci dan operasional tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, kesejahteraan pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.