

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi sekarang ini segala aspek kehidupan tidak terlepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi. Karena pegawai sangat menentukan berhasil tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Dalam hal ini, dimana sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia di kelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2011) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Sedarmayanti (2001) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006) yaitu “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Definisi diatas memberi arti bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja.

Menurut Kurniawan (2005) “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”.

Efektivitas kerja pegawai dapat terlihat dari beberapa indikator seperti kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengawasan dan pengendalian.

Kepatuhan kerja dalam suatu instansi meliputi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan, tanggung jawab dan penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

Fenomena efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kurangnya perencanaan yang matang dalam mengambil suatu keputusan dalam organisasi dan kurang tersedianya sarana dan prasarana sehingga mengakibatkan terjadinya ketidakefektivitas kerja pada Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

Menurut O'reilly (2003) menyatakan efektivitas kerja di pengaruhi oleh waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, semangat kerja, pengawasan, lingkungan kerja perlengkapan dan fasilitas.

Menurut Sutarto (2002) menyatakan efektivitas kerja di pengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor internal terdiri dari :

- a. Departemenisasi
- b. Fleksibilitas
- c. Budaya organisasi
- d. Rentang kontrol
- e. Berkelanjutan
- f. Kepemimpinan
- g. Keseimbangan

2. Faktor Eksternal, yaitu mencakup suatu jaringan hubungan-hubungan pertukaran dengan sejumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi-transaksi dengan tujuan untuk memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan sosial yang konduktif dan proses transformasi nilai inovasi maupun norma sosial yang ada.

Menurut Edison (2016) budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Fenomena dari budaya organisasi di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci, yaitu kurangnya kreativitas dan kurangnya kesadaran diri dalam mengerjakan tugasnya seperti menaati aturan yang telah ditetapkan sehingga menurunnya kinerja dari setiap pegawai yang ada di kantor camat, selain itu perilaku pegawai secara individu kurang peduli terhadap hasil kerjanya sehingga menyebabkan kegiatan dalam pekerjaannya di kantor menjadi tidak optimal.

Menurut Handoko (2003) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Fenomena dari pengawasan di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci, yaitu kurangnya penilaian hasil kerja pegawai dan masih belum adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan dari camat air hangat yang masih relatif rendah, serta tidak ada tindakan langsung yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai sehingga tidak ada yang memotivasi dari setiap pegawai untuk mendapat hasil kinerja yang lebih baik.

Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta mempunyai keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Fenomena dari semangat kerja di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci, yaitu kurang adanya antusias dari camat air hangat untuk pegawai ataupun tidak adanya penghargaan khusus/piagam yang didapatkan oleh pegawai kantor camat dan juga kurangnya kegairahan kerja, kerja sama dan tidak ada kedisiplinan dari atasan sehingga tugas tidak selesai tepat pada waktunya.

Markus (2020) dengan judul pengaruh pembagian kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan SDM kota pagar alam.

Menunjukkan variabel independen secara simultan mempunyai hubungan dengan variabel dependen, artinya variabel pembagian kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi

dengan judul :**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA**

PEGAWAI KANTOR CAMAT AIR HANGAT KABUPATEN KERINCI

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Agar penelitian dapat berhasil secara optimal, maka perlu terlebih dahulu dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?
3. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, pengawasan dan semangat kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dan besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dan besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dan besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengawasan dan semangat kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dan besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat tercapai maka diharapkan bermanfaat :

1. Manfaat Akademis
 - 1) Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE-SAK).
 - 2) Untuk menambah ilmu pengetahuan yang akan diaplikasikan di dunia kerja nantinya.
2. Manfaat Ilmiah
 - 1) Sebagai aplikasi dan temuan teoritis yang ada kaitannya dengan ilmu ekonomi dan teori manajemen sumber daya manusia.

2) Sebagai bahan informasi atau pengetahuan bagi peneliti yang melakukan studi dengan topik budaya organisasi, pengawasan dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.

3) Sebagai bahan pembanding bagi pembaca yang tertarik untuk meneliti hal yang sama.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan sehubungan dengan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai budaya organisasi, pengawasan dan semangat kerja serta efektivitas kerja.

