

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam berorganisasi, sumber daya manusia memiliki peran utama untuk meningkatkan produktivitas didalamnya, baik sebagai pemimpin ataupun karyawan. Seorang pimpinan wajib memiliki kemampuan mengkombinasikan dan mengendalikan berbagai faktor produksi yang tersedia untuk mempertahankan berlangsungnya kehidupan organisasi (Permadi & Usadi, 2022). Pemimpin yang dianggap baik ialah seseorang yang memimpin organisasi sesuai dengan kebutuhan dan kemauan bawahannya. Hal tersebut dikarenakan suatu perusahaan dapat berjalan baik apabila kinerja karyawan sebagai penggerak perusahaan juga baik dan stabil. Secara garis besar, karyawan memerlukan pemimpin yang memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja. Seorang pemimpin bertugas memberikan dukungan penuh kepada setiap karyawan perusahaan supaya dapat mencapai tujuan bersama dengan menjalankan tugas sesuai yang sudah diatur sebelumnya (Permadi & Usadi, 2022).

Berjalan lancarnya pelaksanaan pembangunan nasional beserta beragam tugas pemerintah berkaitan erat dengan kinerja lembaga-lembaga pemerintah yang tersedia. Sedangkan keberhasilan dalam mengelola sebuah organisasi atau lembaga secara umum bergantung dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi tersebut (Nurbudiyani, 2016). Berbagai lembaga

pemerintah tersebut dijalankan oleh aparatur negara sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing yang disebut dengan pegawai. Pegawai diwajibkan untuk mempunyai kinerja yang optimal dan menguntungkan bagi perusahaan (Nurbudiyani, 2016).

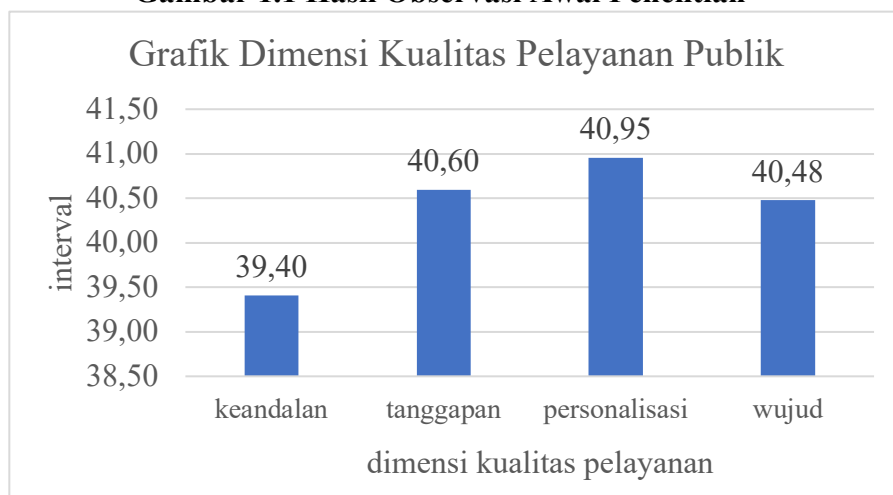
Menurut Dwimawanti (2004), tugas utama dari aparatur negara ialah menjadi abdi negara dan abdi masyarakat dalam waktu bersamaan, salah satunya pada penyelenggaraan tugas secara umum bagi pemerintahan, pembangunan, dan pelaksanaan pemberian layanan kepada masyarakat setempat. Pada era otonomi daerah, aparatur pemerintah wajib memiliki responsif yang lebih dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat sehingga memberikan peningkatan terhadap efisiensi pelayanan publik di daerah.

Dalam menjalankan roda pemerintahan, terdapat beberapa tingkatan pemerintahan yakni pemerintah pusat, pemerintah daerah dalam tingkat provinsi, pemerintahan tingkat kabupaten/ kota, pemerintah tingkat kecamatan, lalu tingkat pemerintah paling bawah adalah tingkat desa atau nagari yang menjadi perpanjangan tangan dari tingkat pemerintahan di atasnya. Pemerintahan nagari Kudo-kudo Inderapura yang beralamat di nagari Kudo Kudo Inderapura, kecamatan Pancung Soal, kabupaten Pesisir Selatan merupakan penyelenggara aktivitas kegiatan pemerintahan tingkat nagari atau desa yang memberi pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, pegawai pemerintah Kudo Kudo Inderapura perlu dibangun SDM yang mempunyai, dengan SDM yang mempunyai tentu akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga

meningkatkan kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan pemerintah nagari Kudo-kudo.

Menurut perbup no 64 Tahun (2016) salah satu tugas wali nagari dalam hal ini sebagai kepala pemerintahan nagari yang menjalankan pemerintahan nagari adalah pelayanan administrasi kependudukan, yang mana ini ialah salah satu bentuk pemberian layanan kepada publik. Observasi awal yang peneliti lakukan menunjukkan adanya kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah Nagari Kudo-kudo Inderapura yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat, berikut adalah grafik hasil observasi awal data penelitian, grafik kualitas pelayan publik nagari Kudo-kudo Inderapura:

**Gambar 1.1 Hasil Observasi Awal Penelitian**



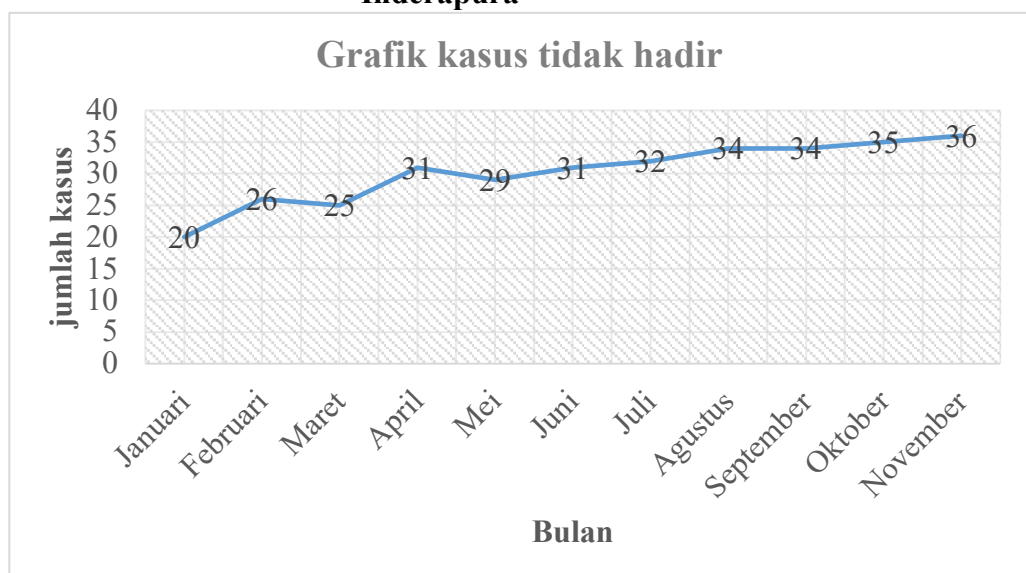
*Sumber: observasi awal peneliti 2022*

Salah satu objek yang dapat dilihat mengenai pelayanan pemerintah nagari dapat dilakukan melalui survei awal, sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti melakukan survei terhadap kualitas pelayanan karyawan nagari Kudo-kudo

Inderapura. Penelitian prasurvei ini melibatkan 30 orang responden yakni masyarakat yang menerima layanan selama bulan Oktober- Desember tahun 2022.

Dari hasil temuan diatas, data tersebut mendefenisikan fenomena yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan dinagari Kudo-kudo Inderapura, hal ini didukung dengan adanya temuan dari survei awal dimana dari empat dimensi kualitas layanan skor terendah ditunjukkan pada dimensi kehandalan, selain itu diperoleh data mengenai absensi pegawai juga menunjukkan tingkat ketidak hadiran yang tinggi, berikut adalah data absensi pegawai nagari Kudo-kudo Inderapura pada tahun 2022:

**Gambar 1.2 Grafik kasus tidak hadir pegawai nagari Kudo-kudo Inderapura**



*Sumber: kantor wali nagari Kudo-kudo Inderapura 2022*

Dari hasil temuan diatas, absensi pegawai yang tidak hadir memiliki kecenderungan naik setiap bulannya, kecenderungan absensi yang meningkat juga dapat didefenisikan sebagai adanya indikasi semangat kerja pegawai yang belum

optimal. Semangat kerja yang dipunyai dari setiap pegawai dapat menunjukkan akan kinerja seorang pegawai yang bersangkutan (Nurbudiyani, 2016).

Adapun beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap semangat kerja menurut Siagian (2009) ialah hubungan yang baik diantara pemimpin dengan bawahan, kepuasan karyawan pada tugas dan pekerjaan, suasana lingkungan dan iklim kerja, tingkat kepuasan ekonomi dari imbalan, rasa kemanfaatan, dan terakhir ketenangan jiwa. Selain itu menurut Sudana & Sugianingrat (2021) juga terdapat faktor lainnya, yakni gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan sekitar pegawai kerja, dan budaya yang berlaku di dalam organisasi tersebut.

Salah satu pengaruh dari semangat kerja ialah lingkungan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Nurbudiyani (2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dosen dan pegawai berpengaruh secara signifikan akan semangat kerja, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaya kepemimpinan, penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Usadi (2022) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan akan semangat kerja karyawan, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap semangat kerja ialah budaya organisasi, penelitian lain dari (Manik & Megawati, 2018) memperoleh hasil bahwa semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan terpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Menurut Sugandha (2019), lingkungan kerja adalah sebuah faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Perusahaan juga banyak terjadi permasalahan misalnya: kondisi lingkungan, rancangan kerja, sistem pengawasan, pekerjaan yang

berlebihan, dan tugas yang tidak jelas, maka dibutuhkan penaggulangan khusus dan tidak menjadi beban kerja untuk pegawai untuk menjalankan tanggung jawab dan tugasnya. Semangat kerja yang dipunyai dari setiap pegawai dapat menunjukkan akan kinerja seorang pegawai yang bersangkutan (Nurbudiyani, 2016).

Selain itu, juga terdapat faktor lainnya di dalam lingkungan kerja faktor yang memberikan pengaruh terhadap semangat kerja ialah budaya organisasi (Sudana & Sugianingrat, 2021). Budaya organisasi adalah sisi penting agar difokuskan oleh organisasi. Sebab dengan budaya organisasi norma-norma dan nilai-nilai dibangun dalam mengembangkan kondisi yang dinamis untuk organisasi khususnya untuk sesama pegawai (Sudana & Sugianingrat, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas dan didukung oleh penelitian sebelumnya peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PEMERINTAH NAGARI KUDO-KUDO INDERAPURA.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka diperoleh rumusan masalah pokok pada penulisan ini, yakni:

1. Apakah lingkungan kerja Pemerintah Nagari Kudo-Kudo Inderapura berpengaruh positif terhadap semangat kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan Pemerintah Nagari Kudo-Kudo Inderapura berpengaruh positif terhadap semangat kerja?

3. Apakah budaya organisasi Pemerintah Nagari Kudo-Kudo Inderapura secara berpengaruh positif terhadap semangat kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja Pemerintah Nagari Kudo-Kudo Inderapura terhadap semangat kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Pemerintah Nagari Kudo-Kudo Inderapura terhadap semangat kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi Pemerintah Nagari Kudo-Kudo Inderapura terhadap semangat kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sekaligus bahan referensi terkait konsep semangat kerja karyawan, selain itu diharapkan juga dapat memperkaya *antecedent* atau *determinan* mengenai semangat kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi salah satu cara dalam manajemen untuk menciptakan peningkatan semangat kerja karyawan, selain itu juga diharapkan melalui pengujian lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap semangat kerja.