

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada merupakan faktor terpenting dalam setiap aktivitas perusahaan atau organisasi. Sekalipun teknologi yang digunakan telah mengalami kemajuan yang pesat tetapi peran manusia tetap tidak dapat tergantikan dalam operasional kegiatan, karena tanpa keterlibatannya hasil yang diinginkan tidak akan tercapai secara optimal dan efisien. Menurut Siagian (2002) mengemukakan bahwa peranan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki fungsi strategis sebagai sarana kolaboratif untuk meraih tujuan bersama. Keberagaman individu dalam suatu organisasi, yang mencakup perbedaan latar belakang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan sebagainya menuntut adanya pengelolaan budaya organisasi yang adaptif. Tujuannya adalah agar keberagaman tersebut dapat dioptimalkan dan tidak menjadi kendala dalam pencapaian visi organisasi.

Menurut Hasibuan (2006) sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial dalam suatu organisasi, karena efesiensi atau suksesnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Pendayagunaan sumber daya yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi penentu bagi kelangsungan hidup instansi atau lembaga. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia dengan optimal.

Pembinaan sumber daya manusia yang optimal diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawainya sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Husein (2004) menjelaskan bahwa efektivitas kerja manusia adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Wahyudi (2002) efektivitas kerja pegawai yang ideal diantaranya kualitas dan kuantitas terhadap pekerjaan yang dilakukan, pegawai yang menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan selaras dengan target yang telah ditentukan serta mencapai hasil kerja yang sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan responden pada masyarakat setempat yang ingin mengurus dokumen-dokumen penting seperti KTP, Kartu Keluarga (KK), Pemberian Nomor SK RT/RW, Surat Keterangan Umum yang berhubungan dengan pemerintahan/tanah, dan lain-lain. Berikut hasil pra survey pada beberapa masyarakat yang berkepentingan ke Kantor Kecamatan Cingambul dan Talaga :

Tabel 1. 1
Hasil Pra survey mengenai Kepuasan Kinerja Masyarakat Pada Pegawai Kecamatan

No	Pernyataan	YA (%)	TIDAK (%)
1	Pegawai kecamatan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu	36%	64%
2	Pelayanan yang diberikan pegawai kecamatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat	32%	68%
3	Pelayanan yang diberikan oleh pegawai kecamatan telah memenuhi harapan dan memberikan kepuasan	28%	72%
4	Pegawai kecamatan terlihat bersemangat dan ramah dalam melayani masyarakat	40%	60%
5	Pegawai kecamatan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan pelayanan	36%	64%
6	Pegawai kecamatan tetap bekerja dengan baik meskipun dalam situasi yang mendesak	32%	68%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1.1, mayoritas masyarakat masih menilai efektivitas kerja pegawai kecamatan kurang optimal. Sebanyak 64% responden merasa pegawai kecamatan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu, sementara 68% menilai pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan mereka, serta 72% responden mengaku tidak puas dengan pelayanan pegawai kecamatan. Selain itu, 60% responden menilai pegawai kecamatan kurang bersemangat dan ramah dalam melayani masyarakat, sedangkan 64% menyatakan pegawai kecamatan sulit beradaptasi dengan perubahan kebijakan. Bahkan, 68% responden merasa pegawai kecamatan tidak dapat bekerja dengan baik dalam

situasi yang mendesak, yang semakin mempertegas adanya permasalahan dalam efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan temuan ini, terlihat bahwa masih terdapat kelemahan dalam kinerja pegawai kecamatan yang dapat dikaitkan dengan faktor budaya organisasi kohesif dan motivasi intrinsik, sehingga kedua aspek tersebut menjadi penting untuk diteliti guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai kecamatan.

Kondisi ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan identitas bersama dan meningkatkan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas kerja mereka. Dengan adanya budaya organisasi yang kohesif, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal serta mampu memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kohesif berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Seperti, penelitian oleh Bambang Dwidjo Kustoro (2010) menemukan bahwa kekohesifan, budaya kerja dan kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi efektivitas pada organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas dapat dicapai melalui penguatan aspek-aspek tersebut dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kohesif dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat (2022) menunjukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendorong kerja sama, komunikasi yang baik, dan nilai-nilai bersama di antara pegawai dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja dan efektivitas kerja. Penelitian oleh Kustoro (2010) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kohesif secara langsung berkontribusi pada efektivitas kerja, dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Namun, dalam konteks yang berbeda, penelitian oleh Hassan & Kaur (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Ketidaksignifikanan ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain, seperti

komunikasi internal yang kurang efektif atau permasalahan manajerial, yang dapat menghambat peran budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Di sisi lain, motivasi intrinsik yang berasal dari dorongan internal individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan kepuasan pribadi juga telah terbukti meningkatkan efektivitas kerja. Linawati (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan efektivitas kerja pegawai, karena individu yang termotivasi secara internal cenderung lebih berkomitmen dan menghasilkan pekerjaan berkualitas. Namun, penelitian oleh Sari (2017) menemukan bahwa meskipun motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja, dalam kondisi tertentu, motivasi ini tidak selalu cukup untuk menghasilkan efektivitas kerja yang optimal. Hal ini terjadi apabila tidak ada dukungan eksternal yang memadai, seperti penghargaan atau fasilitas yang mendukung, yang mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik saja tidak cukup untuk meningkatkan efektivitas kerja tanpa adanya dukungan lingkungan yang tepat.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya *gap* terkait pengaruh budaya organisasi yang kohesif dan motivasi intrinsik terhadap efektivitas kerja. Secara umum, kedua variabel ini terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, namun terdapat kondisi-kondisi tertentu yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan atau dapat terhambat oleh faktor eksternal lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana kedua variabel ini bekerja bersama-sama dalam mempengaruhi efektivitas kerja, serta faktor-faktor lain yang dapat memperkuat atau menghambat pengaruhnya dalam konteks yang lebih spesifik.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang lebih spesifik terhadap variabel budaya organisasi kohesif dan motivasi intrinsik, yang sebelumnya sering dikaji secara umum sebagai budaya organisasi dan motivasi kerja. Dengan mengkhususkan pada budaya organisasi yang mengedepankan kohesivitas atau kekompakan dalam hubungan antarpegawai serta motivasi yang berakar pada dorongan internal individu, penelitian ini berupaya untuk menggali secara mendalam bagaimana kedua variabel spesifik ini memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Pendekatan ini memberikan sudut pandang baru yang belum banyak diungkap dalam penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Kohesif dan Motivasi Intrinsik Terhadap Pegawai (Studi Kantor Kecamatan Cingambul dan Kecamatan Talaga Kab. Majalengka)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi kohesif dan motivasi intrinsik terhadap efektivitas kerja?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap efektivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kohesif dan motivasi intrinsik terhadap efektivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kohesif terhadap efektivitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap efektivitas kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan terkait konsep-konsep budaya organisasi kohesif dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan mendorong peneliti lain untuk melakukan kajian yang lebih mendalam.

1.4.2 Manfaat Praktisi

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memahami pentingnya budaya organisasi yang kohesif dan motivasi intrinsik untuk meningkatkan efektivitas kerja.

2. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan mendukung penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja.