BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset penting bagi suatu organisasi/instansi tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan lancar meskipun berbagai faktor telah tersedia, hal ini dikarenakan manusialah yang menggerakkan aktivitas organisasi oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi akan menunjang keberhasilan organisasi/instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi hal ini di karnakan seluruh kegiatan organisasi/instansi diatur, dan dilaksanakan oleh pegawai, kinerja pegawai yang baik akan memberikan efek yang baik bagi organisasi secara keseluruhan, hal ini dapat dilihat dari pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Hasil pekerjaan tersebut dapat berupa ketepatan waktu kuantitas dan kualitas pegawai.

Kinerja pegawai menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menilai perkembangan prestasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya. Oleh karena itu kinerja pegawai mempengaruhi kualitas organisasi. Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Widodo, 2010). Budaya organisasi

merupakan seperangkat nilai atau norma yang telah disepakati dan diikuti sejak lama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi dapat membentuk kebiasaan dan kepribadian pegawai. Kebiasaan dan kepribadian tersebut akan membentuk perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi kearah yang lebih baik namun pada kenyataan nya masih ada beberapa organisasi yang belum mampu menciptakan budaya organisasi yang baik. Berdasarkan hasil pengamatan yang saya lakukan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji budaya organisasi yang diterapkan masih kurang hal ini dapat dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan organisasi/instansi diantaranya kurang disiplin seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, terlambat mengerjakan pekerjaan seperti tidak merekap data, tidak pada tempat nya pada saat jam kerja, kebiasaan pulang cepat, dan kebiasaan menunda pekerjaan, semua ini merupakan kebiasaan yang kurang baik. Budaya organisasi yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain budaya organisasi kinerja pegawai biasanya juga dipengaruhi oleh motivasi dan peraturan yang ada di dalam organisasi tersebut .

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan motivasi untuk memunculkan dorongan didalam diri pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab nya. Motivasi merupakan proses pemberian

dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018). Motivasi dapat memberikan kekuatan, membangkitkan semangat dan ketekunan dari luar atau dari dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010). Penelitian (Wahyuni, 2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Setiap organisasi tentu ingin memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi maka perlu adanya budaya organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai selain budaya organisasi perlu adanya motivasi untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat memiliki semangat dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **" Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji ?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengelolaan SDM yang berkaitan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan di dalam instansi tersebut.

3. Bagi Universitas/Akademik

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Mesuji.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang didapat dari hasil penelitian, sebagai masukan bagi instansi dan penelitian selanjutnya.