

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya Instansi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. (Hima,2020).

Dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan oleh sebuah Negara, sebagai pihak eksekutif dalam ketata negaraan berfungsi sebagai roda yang menjalankan pemerintahan. Dengan berlakunya otonomi daerah maka pemerintah daerah secara langsung memberikan kontribusi yang besar dalam pemerintahan. Dalam menyelenggarakan pemerintah daerah Bupati diberi wewenang baik secara bebas maupun terikat. Wewenang pemerintah tersebut diantaranya penyelenggaraan pembangunan di segala aspek.

Peranan pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam kantor desa Rantau Temiang ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang pegawai pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru.

Dari semua peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi suatu kewajiban untuk mendorong setiap pegawai untuk berprestasi. Penting untuk mengamati tindakan-tindakan pegawai dan tindakan

pegawai untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Lako dalam Toyang (2016:3) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama perinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Permasalahan yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai Instansi terjadi muncul berasal dari masing-masing individu itu sendiri dan masalah tersebut muncul lalu dikelola dan diselesaikan oleh individu itu sendiri. Oleh sebab itu muncul konsep yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia yaitu *the right people in the right place at the right time*. Kinerja karyawan di kantor desa rantau temiang banjit sangat berpengaruh oleh beberapa faktor seperti Budaya organisasi, Motivasi Kerja, serta Lingkungan kerja. Hal ini secara empiris didukung oleh penelitian terdahulu yaitu faktor pertama yaitu Budaya Organisasi.

Menurut (Hima, 2020) Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat baik dalam keluarga, organisasi bisnis maupun pemerintahan, dan bangsa, budaya membedakan masyarakat satu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu budaya organisasi. Nawawi (2005) budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh Karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Schein (2010) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasarbersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi kerja, menurut Hasibuan (2008), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan

yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan.

Terakhir, Motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi dan bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah Lingkungan kerja menurut Tika (2006) adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008) Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja Karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan Karyawan. Niti semito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Dimensi kemantapan merupakan hal yang harus ada di dalam budaya organisasi yang baik. Indikator ini dapat membantu karyawan memiliki dorongan untuk bekerja sesuai prosedur dan dorongan melakukan supervisi yang ada di dalam pekerjaan ataupun tanggung jawab karyawan. Kedua hal

tersebut sangatlah penting, mengingat budaya kerja yang baik semakin berkurang sehingga motivasi dan kinerja karyawan menurun .

Pengaruh budaya kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam mutu meningkatkan lingkungan kerja dan organisasi itu sendiri. Sehingga, harapannya organisasi memiliki karyawan yang memiliki motivasi dan kinerja yang sangat tinggi, dan dapat bersaing atau memberikan mutu pelayanan yang terbaik. Menurut pengamatan peneliti, budaya kerja, motivasi dan kinerja karyawan di Kantor desa rantau temiang Banjit masih belum mencapai tingkat efektivitas yang diinginkan dari acuan dimensi yang ada.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Lebih tepatnya judul penelitian ini adalah

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DESA RANTAU TEMIANG”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Penelitian terdahulu yang dilakukan pada situasi yang berbeda namun masih relevan digunakan dalam penelitian ini dan dapat dijadikan acuan serta perbandingan dalam penelitian ini. Terdapat kesenjangan dalam penelitian terdahulu hasil penelitian Alfitri (2018) menyatakan bahwa budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan Wulan (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Kesenjangan penelitian selanjutnya Ma'ruf (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Abdillah (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Honorer.

Kesenjangan penelitian selanjutnya Lestary (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan Mamangkey (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan rumusan masalah yang juga sudah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan muncul sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang. Karena untuk saat sekarang ini mulai di tinggal kanya budaya organisasi yang mulai luntur.
2. Untuk menguji apakah pengaruh motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor desa rantau temiang. Karena variable di atas terdapat pada karyawan sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian dan tinjauan lebih lanjut kinerja karyawan sebagai objek penelitiannya.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk kinerja karyawan.

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada 4 variabel yaitu:

X1 : Budaya Organisasi adalah sebuah sistem nilai yang dikembangkan dan diberlakukan dalam sebuah organisasi yang menjadi suatu ciri khas dari organisasi tersebut. Priansa dan Garnida (2013).

X2 : Motivasi Kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2018)

X3 : Lingkungan kerja adalah karyawan melakukan aktivitas yang membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai kinerja (Jalali,2018).

Y : Kinerja adalah tingkah laku atau tindakan dari masing-masing individu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Koopman, 2014).

## **1.5 Batasan Penelitian**

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini berfokus kepada karyawan yang bekerja di Kantor desa Rantau Temiang. Karena untuk saat sekarang ini khususnya di bidang karyawan setiap tahunnya semakin bertambah jumlahnya.
2. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di kantor desa Rantau Temiang. Karena variabel variabel diatas terdapat pada karyawan sehingga memungkinkan untuk di lakukan penelitian dan karyawan sebagai objek penelitiannya.
3. Penelitian ini difokuskan pada variabel-variabel yang mempegaruhi kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang antara lain, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini difokuskan kepada karyawan yang bekerja di Kantor desa Rantau Temiang.