

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan subyek dalam setiap aktivitas organisasi publik dan juga merupakan penggerak dalam sebuah organisasi publik. Salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara produktif dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna

---

<sup>1</sup> MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2002), hlm 2

menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Kinerja karyawan yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan itu menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir diantaranya yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi<sup>2</sup>. Faktor motivasi, dan budaya organisasi dapat

---

<sup>2</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal 189

mendukung dan mendorong karyawan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan aturan dalam perusahaan yang dijadikan acuan dari setiap individu dalam menjalankan kewajibannya, acuan dari setiap individu dalam menjalankan kewajibannya serta nilai-nilai tindakan dalam organisasi<sup>3</sup>. Nilai-nilai dominan atau yang paling sering dilakukan oleh para karyawan yang kemudian oleh manajer perusahaan digunakan sebagai standar operasional dalam pelaksanaan kegiatannya. Nilai-nilai itu dilihat dari tingkah laku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi dan kesempatan mewakili dari organisasi yang berhadapan dengan pihak luar.<sup>4</sup> Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Selain budaya organisasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan kinerja karyawan akan lebih baik lagi. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm 141

<sup>4</sup> Rismawati, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2008), hlm 23

<sup>5</sup> Muchdarsyah Sinunan, *Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm 134

Motivasi kerja karyawan merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tercapainya produktivitas kerja. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat dan baik untuk melaksanakan semua pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat karyawan tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Memotivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih diperhatikan perusahaan. Jika motivasi dilaksanakan dengan benar dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan sekaligus menambah loyalitas karyawan pada organisasi.

Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan tujuan apa yang ingin di capai oleh seorang karyawan. Dengan cara itu, pimpinan perusahaan dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Dinas Tenaga Kerja kabupaten blitar adalah salah satu instansi pemerintah yang menjadi jembatan bagi masyarakat dalam melakukan proses yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, merupakan fasilitator bagi masyarakat Kabupaten Blitar untuk mendapatkan pelayanan ketenagakerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	28
Perempuan	14
Total	42

Berdasarkan tabel 1.1 di atas adalah data dari sebuah dinas tenaga kerja yang diketahui jumlah tenaga kerjanya 42 pegawai. Kinerja pada dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar baik hal ini dilihat dari cara bekerja, pelayanan, lingkungan kerja. Dalam penilaian kinerja pada karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar melihat beberapa aspek seperti kerapian, kedisiplinan, tingkat kesalahan dan keterkaitan hasil kerja. Penilaian kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja Kabupaten Blitar dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tingkat profesional seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan di dinas tenaga kerja dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan fungsi dan perannya, itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Alasan mengapa dinas tenaga kerja kabupaten Blitar digunakan penelitian oleh peneliti karena lokasi yang mudah dijangkau, selain itu karena ingin tahu seberapa jauh pelaksanaan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya**

## **Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perlu adanya identifikasi masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan memiliki ruang lingkup yang lebih jelas. Berikut adalah beberapa masalah dalam penelitian yaitu:

1. Perlu adanya kondisi lingkungan yang nyaman dan strategis bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia
2. Perlu adanya motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia
3. Perlu adanya kompensasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia
4. Perlu adanya kondisi budaya kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia
5. Perlu adanya kemampuan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia

### **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah sangat penting terhadap penelitian ini, karena dalam masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan dan keterbatasan untuk menghindari permasalahan. Jadi peneliti hanya memfokuskan pada tingkat strategi mengenai hal yang berpengaruh signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Secara Teoritis**

- a. Sebagai bahan penilaian dan informasi bagi Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Blitar dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawannya.
- b. Memberikan gambaran tentang sejauh mana motivasi kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

- c. Untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Kegunaan Secara Praktis**

- a. Mencari kesesuaian antara teori yang telah didapatkan di bangku perkuliahan dengan kenyataan dilapangan.
- b. Memberikan ide tentang motivasi kerja dan budaya organisasi yang dapat dijadikan standart pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap karyawan.
- c. Sebagai perbandingan untuk peneliti berikutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk melakukan penelitian maka diperlukan ruang lingkup yang jelas agar mempermudah pembahasan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu:

Variabel motivasi kerja (X1) yaitu variabel bebas (independent), variabel budaya organisasi (X2) yaitu variabel bebas (independent), variabel kinerja karyawan (Y) yaitu variabel terikat (dependent).

## **H. Penegasan Istilah**

### **a. Penegasan Konseptual**

Definisi konseptual yaitu definisi yang diambil dari pendapat maupun teori dari pakar sesuai dengan yang diteliti. Untuk lebih jelasnya teori yang akan saya teliti adalah sebagai berikut:



### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun yang bersumber dari luar negeri (lingkungan).<sup>6</sup>

### 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi, serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku diorganisasinya.<sup>7</sup>

### 3. Kinerja

Kinerja merupakan sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>8</sup>

#### **b. Penegasan Secara Operasional**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu dua variabel independent (X) dan satu variabel dependent (Y). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi merupakan variabel X sedangkan Kinerja Karyawan merupakan variabel Y.

Motivasi kerja yang dimaksud sebagai dorongan dalam diri seseorang, baik dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

---

<sup>6</sup> Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), Hal 130

<sup>7</sup> Djokosantoso Moeijono, *Cultured Budaya Organisasi dalam Tantangan*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005), Hal 13

<sup>8</sup> Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*, (Papua: Qiara Media, 2019), Hal 48

Untuk melakukan tindakan mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan mengurangi kemalasan dalam bekerja.

Budaya organisasi yang dimaksud sebagai nilai-nilai yang dominan dilakukan oleh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang kemudian dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan organisasi baik kepada atasan maupun rekan kerja agar terciptanya budaya organisasi yang efektif.

Selanjutnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan dalam membaca, maka sistematika penulisan skripsi ini berperan sekali, untuk itu penulis tidak menyusunnya sekaligus, melainkan perbagian demi bagian, yang meliputi:

### **Bagian Awal**

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman sampul, lembar persetujuan pembimbing, lembar persetujuan, lembar pengesahan, kata pengantar dan daftar isi.

### **Bagian Utama**

Bagian utama terdiri dari:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e)

kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan batasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika skripsi.

BAB II Landasan teori, terdiri dari: (a) teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, (b) teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, (c) dan seterusnya (jika ada), (d) kajian penelitian terdahulu, (e) kerangka konseptual, dan (f) hipotesis penelitian.

BAB III Metode penelitian, terdiri dari: (a) berisi pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

BAB IV Hasil penelitian, terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta, (b) temuan penelitian.

BAB V Pembahasan hasil penelitian, dalam bab ini berisikan pemaparan mengenai pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori yang ada

BAB VI Penutup, terdiri dari: (a) kesimpulan dan (b) saran.

### **Bagian Terakhir**

Bagian akhir, terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.