

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bagi suatu organisasi, sumber daya manusia yang tergabung membentuk suatu kapasitas kekuatan merupakan kekayaan yang harus didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendayagunakan semua aspek kekayaan tersebut adalah dengan mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, kecakapan, semangat kerja dan produktivitas kerja dari setiap pegawai.

Manusia yang turut serta berpartisipasi dalam kerja sama di dalam organisasi selalu memiliki tujuan atau kepentingan pribadi masing-masing. Tujuan atau kepentingan pribadi tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak menjadi masalah, akan tetapi sering kali atau bahkan pada umumnya kepentingan individu itu justru bertentangan dengan tujuan organisasi.

Oleh karena itu perlu adanya pengaturan dan pengarahan agar tujuan perusahaan tidak terganggu, dan tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia anggotanya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi, merupakan satuan norma yang terdiri atas keyakinan, sikap, core values dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dalam Abdulloh (2006:127), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi yang berhasil diberikan kepada karyawan dapat memberi pencapaian kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Kasmir (2016:185) motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, yang tergolong pada faktor yang

sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*), sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Motivasi berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: “kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan”. (Sinungan, 2000 dalam Lubis, 2011:87). Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

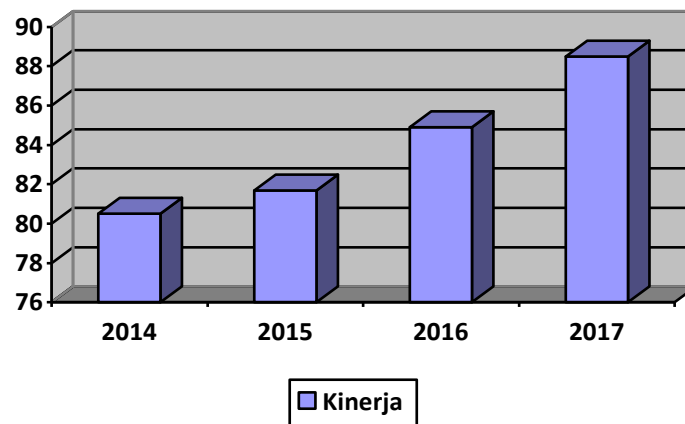
Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti

hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009 dalam Pratama, 2012:98).

Menurut Taurisa dan Ratnawati (2012:52), seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal.

PNS yang berhenti bekerja, menurut Pasal 91 UU ini, berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. “PNS diberikan jaminan pensiun apabila: a. meninggal dunia; b. atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu; c. mencapai batas usia pension; d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban,” bunyi Pasal 91 Ayat (2) UU.

Setiap pegawai terutama pegawai di pemerintahan harus mempunyai kinerja yang baik, begitu juga di lingkungan BAPPEDA Kabupaten Tasikmalaya, setiap pegawai dituntut harus memberikan kinerja yang baik. Berikut data kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Tasikmalaya.



**Grafik 1.1**  
**Rata-rata Kinerja Pegawai BAPPEDA**  
**Tahun 2014-2017**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai : **“Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya)”**.

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perubahan struktur organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.

2. Bagaimana pengaruh perubahan struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh perubahan struktur organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Perubahan struktur organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh perubahan struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pengaruh perubahan struktur organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Empat (4) Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, maka hasil penelitian diharapkan akan dapat memberikan manfaat atau berguna yang meliputi kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis.

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

1. Dapat menjadi tambahan khazanah ilmu dan bahan acuan yang dipergunakan untuk mengembangkan ilmu, khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Dapat memperkuat konsep teoritis yang ada dan memberikan konsep teoritis baru karena kondisi penelitian yang berbeda.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan datang dengan pengembangan konsep dari berbagai referensi dan dengan menganalisis keadaan dimasa yang akan datang mengenai permasalahan yang sama, apakah hasilnya signifikan atau tidak.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk menunjang kelancaran tugas.
2. Bagi Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya dapat dijadikan sebagai suatu pedoman atau bahan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan strategis untuk mempercepat pencapaian tujuan SKP.

3. Bagi Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan kebijakan penggabungan atau penempatan pegawai, serta dapat dijadikan bahan evaluasi program kebijakan kepegawaian.
4. Dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pihak lain yang berkepentingan dan menjadi bahan informasi dalam pengelolaan kepegawaian.

## **1.5 Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan di Badan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Sukaasih, Singaparna, Tasikmalaya, Jawa Barat 46415.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Januari-Mei tahun 2018. Jadwal Penelitian dapat dilihat pada Lampiran.