

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi utama sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih dan bermanfaat. Saat ini satu masalah yang masih banyak dihadapi yaitu masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan bagaimana cara menanganinya. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diperlukan pendidikan yang baik, adanya fasilitas sosial yang mendukung, lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengembangan yang berkelanjutan. Saat ini, tugas utama yang di hadapi adalah bagaimana menciptakan Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu Organisasi ataupun perusahaan.

Suatu Organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan Organisasi. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik, produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan - kebiasaan organisasi dan individu. Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah

pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan suatu tujuan, menjadi penggerak dan penentu arah suatu perusahaan. Agar dapat memperlihatkan pola kerja yang sistematis, terstruktur dan terprogram, maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia yang optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia di maksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin pada bawahannya, jangan sampai kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mengalami penurunan. Hal ini perlu dibenahi demi pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Penguatan kinerja karyawan adalah salah satu yang harus dilakukan. Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015:151-152) Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Lalu menurut Danang Sunyoto (2015:152) Budaya organisasi yang kuat menunjukkan bahwa nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat

budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi akan menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi. Salah satu hasil dari budaya yang kuat adalah menurunnya perputaran karyawan/*turnover*. Budaya yang kuat mencerminkan kesepakatan yang tinggi antar anggota organisasi mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini akan membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen organisasional, yang pada gilirannya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Motivasi merupakan respon anggota terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri anggota agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh anggota tercapai.

Menurut A. Prabu Mangkunegara (2011: 93), berpendapat bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan anggota agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan Robbins dan Judge (2012: 119) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Lalu Samsudin (2010:126) mengemukakan bahwa pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperbaiki kehidupan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi

yaitu sesuatu yang mendorong seseorang bertindak agar melakukan sesuatu yang diinginkan untuk meraih suatu keberhasilan.

Pentingnya motivasi bertujuan untuk meningkatkan berbagai macam aspek yang membuat karyawan dapat bekerja lebih baik di dalam perusahaan. Motivasi menurut Hasibuan (2011) yang dikutip Soekidjo (2012:125) mengemukakan bahwa motivasi didalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi dan motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Alex S. Nitisemito (2009:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Lewa dan Subowo (2009:75) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Maka dari itu lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi

karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya karena apabila kinerja karyawan tentu pengaruhnya akan memberikan dampak positif pula terhadap perusahaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tingkat hasil rata-rata yang dicapai oleh seorang pekerja. Michael dan Larson dalam Hani (2000:176) mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang dinilai dengan beberapa kriteria atau standard mutu. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang anggota dalam melaksanakan pekerjaan menurut ukuran-ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kinerja yang telah dibakukan oleh organisasi maka kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut tergolong baik jika sebaliknya berarti kinerjanya kurang baik. Ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja anggota atau pelaksana kerja anggota.

Layaknya di dalam perusahaan, di dalam pemerintahan seperti Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan juga sangat diperhatikan agar kinerja dinas pemerintahan itu sendiri tetap maksimal. Namun fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya berkaitan dengan budaya organisasi permasalahan yang seringkali dihadapi adalah disiplin Pegawai Negeri Sipil yang

secara umum masih sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang belum menyatu atau berbaur dengan sesama pegawai lainnya. Selain itu, terdapat banyaknya pegawai yang mengeluh mengenai ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan membuat mereka tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Demikian pula bahwa lingkungan kerja di organisasi masih belum tertata rapi, hal ini dapat dilihat dari tata letak fasilitas kantor yang masih berantakan serta ruang kantor yang kurang bersih. Tentu saja kondisi tersebut dikhawatirkan akan berdampak terhadap rendahnya motivasi kerja yang akan berakibat pada lemahnya kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk usulan penelitian dengan judul Analisis Faktor Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah penulis kemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah penelitiannya, yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu :

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca khususnya mengenai bagaimana Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca khususnya mengenai bagaimana budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi penulis

Dapat memperoleh pengalaman-pengalaman dan memberikan kesempatan pada penulis untuk mengembangkan ilmu dan wawasan yang lebih luas dan bermanfaat.

b. Bagi perusahaan

Mengharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam melakukan kegiatan usaha selanjutnya.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti lain atau para akademis yang akan mengambil thesis atau tugas akhir dalam kajian yang sama sekaligus sebagai referensi di dalam penulisan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Komplek Perkantoran Kabupaten Tasikmalaya, Jl. Bojongkoneng, Sukaasih, Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat 46415.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama kurang lebih 7 bulan yaitu mulai bulan Mei 2019 sampai November 2019 dengan rincian (terlampir).