

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanan tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri Handoko (1999) dalam brahmasari (2008:124). Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan

meningkat. Ada beberapa hal yang menghubungkan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, terutama reward. Dalam hal ini bila pegawai menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, Maka dari itu untuk mampu membawa organisasi/perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor

eksternal Prabu (2005) dalam serimurti (2013:11). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Sujak (1990) dalam Brahmasari (2008:125), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbedabeda. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (leadership). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia Ruky (2006) dalam dhermawan (2012:174). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (threshold competencies) yaitu kriteria minimal yang harus bisa

dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas Nitisemito (1996) dalam dhermawan (2012:174). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Ahyari, 1986).

Didalam suatu perusahaan bagi sebagian besar karyawan, harapan untuk memperoleh uang adalah salah satu alasan dalam hal untuk bekerja, namun pendapat yang lain menyatakan bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi saat bekerja. Seseorang yang sudah bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Mereka sendiri akan lebih dihargai lagi jika menerima fasilitas dan penghargaan status lainnya dari organisasi.

Dibawah ini dapat dilihat jumlah karyawan yang dimiliki oleh Dishub Banjarnegara adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan Dishub Banjarnegara**

No	JABATAN	STATUS	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Kepala sub bagian	Tetap	S1 dan S2	4 Orang

2	Sekretariat	Tetap	S1	8 Orang
3	Sub bagian Perencanaan & keuangan	Tetap	SMA dan S1	8 Orang
4	Sub Bagian Umum & Kepegawaian	Tetap	D3 dan S1	6 Orang
5	Seksi sarana & Prasarana	Tetap	D3 dan S1	8 Orang
6	Staf Angkutan	Tetap	D3 dan S1	6 Orang
7	Bidang Lalu Lintas	Tetap	D3 dan S1	8 Orang
8	Seksi manajemen Rekayasa	Tetap	SMA dan S1	10 Orang
9	Bidang Parkiran	Tetap	SMP dan SMA	5 Orang
10	Seksi Pendataan	Tetap	SMP	19 Orang
11	Seksi pemungutan	Tetap	S1	5 Orang
	<b>Jumlah</b>			<b>87</b>

Sumber :Dishub Banjarnegara

Objek dalam penelitian ini adalah Dishub Banjarnegara terletak JL. Serulingmas No.1, Semampir< Kec. Banjarnegara, Banjarnegara, Jawa Tengah 53418. Namun dengan adanya fasilitas dan peralatan yang memadai tersebut kinerja karyawan Dishub Banjarnegara masih rendah, hal itu dilihat dari masih banyak target perusahaan yang tidak di penuhi dalam dalam jangka waktu yang di tentukan. Hal ini di sebabkan karena minimnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dan kurangnya motivasi dari pimpinan untuk karyawan. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya. Demikian juga motivasi pada karyawan Dishub Banjarnegara, masing-masing karyawan diberikan motivasi yang berbeda dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan. Untuk memotivasi dan

meningkatkan kinerja karyawan pada Dishub Banjarnegara memberikan fasilitas-fasilitas penunjang yang dibutuhkan dalam kelancaran pekerjaan seperti peralatan kerja yang memadai, memberikan bonus dan mendapatkan promosi jabatan bagi setiap karyawan. Dilihat dari segi fasilitas yang dimiliki oleh Dishub Banjarnegara berdasarkan pengamatan penulis, peralatan fasilitas yang dimiliki sangat memadai untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

Dilihat dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka manajemen harus lebih memperhatikan karyawan, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Dari latar belakang masalah di atas maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Dishub Banjarnegara)”**.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Pada latar belakang di atas telah disepakati bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan guna mempermudah langkah-langkah dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dishub Banjarnegara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dishub Banjarnegara?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dishub Banjarnegara?
4. Apakah motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan Dishub Banjarnegara?

## **1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penyusunan Proposal ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dishub Banjarnegara
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dishub Banjarnegara
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dishub Banjarnegara
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dishub Banjarnegara

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang ingin dicapai melalui penyusunan Proposal ini antara lain :

#### **a. Bagi Penulis**

1. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pembelajaran terbaru bagi penulis, khususnya terkait dengan bagaimana mengimplementasikan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Transpor di Sekolah Tinggi Maritim dan Transpor di STIMART “AMNI” Semarang.

#### **b. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan di Dishub Banjarnegara.

#### **c. Bagi Pembaca**

Sebagai referensi penelitian lebih lanjut dan diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca serta pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam lingkup manajemen transportasi.

#### **d. Bagi Bangsa dan Negara**

Diharapkan penelitian ini akan memberikan sumbangsih bagi anak bangsa untuk dapat mewujudkan suatu pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

### **1.3 SISTEMATIKA PENULISAN**

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan isi dari skripsi ini dalam setiap bab.

- Bab 1 : Pendahuluan berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulis.
- Bab 2 : Tinjauan pustaka berisikan tentang pengertian kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hipotesis dan kerangka pemikiran.
- Bab 3 : Metode penelitian berisikan tentang variable penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis.
- Bab 4 : Analisis dan pembahasan membahas tentang data-data yang telah diperoleh dari instansi terkait.
- Bab 5 : Penutup membahas tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian, Saran dapat ditujukan kepada instansi yang terkait dalam penelitian.