

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika dalam organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya sebuah pelayanan yang memberikan sebuah kepuasan. Tanpa adanya dukungan dari pegawai atau karyawan yang sesuai, baik segi kuantitatif atau kualitatif maka perusahaan tersebut tidak akan mampu untuk mempertahankan keberadaannya di masa mendatang. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi (Adha et al., 2019).

Seiring dengan adanya iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab bagi para pegawai atau karyawan, akan tetapi juga menjadi tanggung jawab pimpinan. Menyadari betapa pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai sebuah tujuan dalam organisasi, maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan adanya sebuah perhatiannya terhadap karyawan, baik dalam perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun dalam tingkat kesejahteraannya, sehingga akan meningkatkan sebuah budaya kerja yang baik untuk memotivasi kinerja para pegawai dalam memberikan seluruh kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi (Safitri et al., 2018).

Sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara terorganisir agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien sehingga tidak akan

karyawan atau pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, karena mereka akan merasa bahwa mereka diawasi dan takut melakukan sebuah kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut. Dalam pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak dan harus mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai dengan program yang telah ditetapkan dari awal (Imelda & Satria, 2019).

Budaya kerja juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan sebuah gambaran dari prestasi yang akan dicapai oleh perusahaan dalam kegiatan operasional. Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak di dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak ini dapat diperoleh manusia baik secara alami atau di pelajari terlebih dahulu. Walaupun pada awalnya manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya di aktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu ini disebut juga sebagai *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini banyak di kenal sebagai *performance* (kinerja). Menurut Dadang (2020:43) pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penelitian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja dimana lingkungan yang sehat akan mendukung dan memberikan efek positif pada karyawan. Sarana dan prasarana juga penting untuk menunjang kinerja karyawan dengan fasilitas yang memadai. Tanggung jawab dan

pembagian tugas juga perlu diperhatikan agar tidak ada kendala dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang baik juga sangat berpengaruh di dalam suatu organisasi jika miskomunikasi akan berakibat fatal pada pekerjaan. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh dalam sebuah organisasi karena pemimpin yang mampu mengayomi dan memberi contoh kepada bawahannya. Dan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi adalah bonus, selain mendapatkan gaji karyawan semakin sering mendapat bonus/tips maka akan meningkatkan semangat bekerja (Hery, 2020).

Selain kinerja pegawai, budaya kerja sebagai salah satu faktor yang sangat dipertimbangkan di dalam kinerja pegawai. Budaya kerjayang baik akan tercermin dari perilaku karyawan yang pantang menyerah, disiplin, bekerja keras, dan professional. Ketika karyawan menerapkan perilaku tersebut, maka akan berdampak juga pada kinerja mereka kedepannya (Hery,2020). Pendapat lain mengatakan bahwa pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi (Sagita et al., 2018). Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang dan tidak hanya satu kali saja oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang begitu tegas, namun ada dari beberapa perilaku organisasi secara moral telah

menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

Selain budaya kerja ada faktor lain yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Rifki (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bersedia melakukan upaya yang tinggi untuk memenuhi suatu tujuan organisasi yang didukung oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah yang menjalankan dan menggerakkan adalah pegawai itu sendiri agar mampu mencapai tujuan dan motifnya terhadap tugasnya Kamelia (2020). Pemberian dorongan merupakan salah satu bentuk motivasi yang penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan (Adha et al., 2019).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi pegawai atau karyawan secara nyata dan kuat terhadap kinerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaan adalah motivasi kerja. Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu, sesuai dengan sifatnya, motivasi merupakan rangsangan bagi motif perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen penting dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan (Tegar, 2019:77).

Bedasarkan penelitian tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di antaranya penelitian Adha et al. (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lainnya Hery (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. GCM)”, dari penelitian tersebut menunjukkan hasil hipotesis pertama budaya organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. GCM dan hipotesis kedua bahwa motivasi kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. GCM. Ainanur & Tirtayasa, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV dan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Dalam penelitian Imelda & Satria (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Dalam penelitian Pancasila et al. (2020) yang berjudul “Effect of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kantor Pengadilan Negeri yang diteliti dan komponen variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan Pengadilan Negeri Lumajang sebagai tempat penelitian. Peneliti memilih Kantor Pengadilan Negeri Lumajang sebagai tempat penelitian karena adanya kinerja karyawan satu dengan yang lainnya berbeda pada tingkat motivasi dalam mengembangkan tugas atau pekerjaan. Untuk meningkatkan suatu etos dalam kinerja pegawai, diperlukan budaya kerja yang baik dan sehat, guna memicu motivasi kinerja karyawan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Batasan masalah dalam penelitian berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan study empiris dan agar pembahasan tidak meluas maka batasan masalah penelitian ini adalah bidang penelitian sumber daya manusia mengenai hubungan budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Respondennya adalah seluruh pegawai negeri dan tenaga honorer yang berjumlah 40 orang.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Lumajang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian rumusan masalah yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Lumajang?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Lumajang?
- c. Apakah budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Lumajang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan dan konsistensi dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Lumajang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Lumajang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka dimaksudkan agar dapat berguna oleh pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun manfaat atau pihak-pihak yang terkait tersebut adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang sumber daya manusia tentang pengaruh budaya kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermaksud agar dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingannya yaitu:

1. Bagi Kantor Pengadilan Negeri Lumajang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pedoman dan acuan bagi setiap pegawai Kantor Pengadilan Negeri Lumajang dalam hal budaya kerja, motivasi kerja sehingga menciptakan kinerja yang baik dan professional.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan informasi yang berguna sebagai referensi atau bahan untuk peneliti-peneliti selanjutnya untuk mengambil keputusan, dan menambah ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.