

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk menggapai tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah meliputi tenaga, sumber daya manusia, mesin, material, modal, data, dan teknologi. Beberapa sumber daya tersebut, sumber daya paling penting yakni sumber daya manusia (Mangkunegara, 2013). Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting sebab keberadaannya mampu memberi dampak pada efisiensi serta efektifitas tiap kegiatan organisasi, sumber daya manusia mampu memberikan kedudukan dalam mengelola segala aktivitas organisasi (Simamora, 2014). Sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai penggerak, serta mensinergikan sumber daya yang lain pada suatu proses manajemen agar tercapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Sejalan dengan itu Simamora( 2014) mendefinisikan tentang sumber daya manusia sebagai asset organisasi yang sangat penting, serta membuat sumber daya yang lain dalam organisasi bekerja lebih baik.

Dengan demikian, jika tidak ada sumberdaya manusia sumberdaya yang lain menjadi menganggur serta kurang berguna dalam menggapai tujuan organisasi. Karena hal tersebut, sumber daya manusia selaku asset organisasi membutuhkan pengelolaan (manajemen) yang baik. pendapat Stoner( 2013) manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan usaha- usaha para anggota organisasi, dan

pemakaian sumber energi manusia, serta sumberdaya yang lain supaya tercapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan serangkaian fungsi manajemen yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, pengembangan, serta pengaturan. yang dijadikan acuan bagi organisasi dalam melaksanakan MSDM (pengadaan karyawan, pengembangan, remunerasi, pengintegrasian, perawatan, serta pemberhentian karyawan), dengan tujuan untuk mewujudkan visi organisasi, karyawan, serta warga (Flippo, 2013). Gibson *et al.*, (2012) menyatakan tugas MSDM ialah berkisar pada usaha mengatur karyawan dengan kemampuan yang dipunyai untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang puas (*satisfied*), serta memuaskan (*satisfactory*) untuk perusahaan. Gibson, *et al.*, (2012) menarangkan tentang kemampuan perusahaan sangat terkait pada kemampuan karyawannya, yang berarti bahwa kemampuan karyawan berpengaruh pada prestasi kerja perusahaan. Apa yang dikemukakan Gibson itu bisa diartikan kalau kinerja individu maupun kelompok bagus bisa mempengaruhi kinerja perusahaan. Kemampuan karyawan merupakan perihal yang penting bagi perusahaan untuk menjadi perhatian, sebab perannya sangat besar dalam pencapaian visi serta perkembangan perusahaan agar bisa bertahan dalam sesuatu kompetisi global yang selalu berkembang serta berubah.

Rivai (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang individu maupun kelompok kerja dalam sesuatu lembaga yang cocok dengan wewenang, serta tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan sangat terkait dengan evaluasi kinerja, untuk itu perusahaan seharusnya melakukan evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) ialah cara untuk mengukur dan menilai hasil profesi yang dikerjakan oleh seseorang ataupun kelompok kerja dalam sebuah perusahaan ( Rivai, 2013). Sehingga dapat dikatakan bahwa evaluasi kinerja dipengaruhi oleh hasil aktivitas sumberdaya manusia ( SDM) dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam kenyataannya, melaksanakan evaluasi kinerja karyawan bukanlah hal yang simpel. Sebab dalam evaluasi kinerja membutuhkan ketentuan, indikator, dan adanya pengaruh dari elemen- elemen ataupun variabel- variabel lainnya ( Rivai, 2013). Kinerja merupakan output yang diperoleh suatu organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* pada suatu kurun waktu tertentu. Kinerja organisasi sangat bergantung kepada kinerja karyawan, semakin tinggi kinerja pegawai secara keseluruhan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi.

Ivancevich, (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi mampu mensupport kinerja pegawai menjadi lebih baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam manajemen keragaman budaya yang merupakan penentu akhir budaya pada suatu organisasi. Sesuatu budaya yang tercipta di dalam suatu organisasi terdiri dari konfigurasi dimensi- dimensi kebutuhan budaya anggota organisasi, alhasil untuk meningkatkan budaya organisasi ke arah positif maka dibutuhkan sistem manajemen pengelolaan sumberdaya, supaya arah pengembangan budaya itu terkontrol serta menjadi modal penting bagi organisasi serta anggota- anggotanya dalam bersikap serta berperan. Situasi semacam inilah yang mendeskripsikan sesuatu budaya dalam suatu

organisasi, yang termasuk didalamnya organisasi bisnis, manufaktur ataupun jasa yang selanjutnya disebut budaya organisasi ( *corporate culture*). Begitu pula di dalam organisasi sosial serta kemasyarakatan dan organisasi kenegaraan yang biasanya disebut sebagai kebudayaan.

Budaya Organisasi ialah bagian yang tidak terpisahkan dari area dalam organisasi, sebab keanekaragaman budaya yang terdapat dalam sesuatu organisasi ekuivalen dengan jumlah orang yang terdapat di dalam organisasi. Tiap karyawan memiliki karakteristik serta karakter budaya masing-masing, maka tidak tertutup mungkin terdapat karyawan yang tidak menyukai, namun terdapat pula karyawan yang menyukai sesuatu hal, maka dibutuhkan penyamaan pandangan dari semua karyawan atas statment budaya organisasi.

Sebaliknya Manahan P. Tampubolon ( 2014: 187) menyatakan budaya organisasi adalah sesuatu nilai- nilai kunci yang dipercayai, dan penafsiran dari karakter yang dipahami anggota pada sesuatu organisasi. Budaya menjadi acuan persepsi untuk pegawai dalam memahami kepentingan seluruh pegawai. Pengertiannya, kalau budaya organisasi ialah kompilasi dari budaya-budaya serta karakter dari anggota organisasi, jadi suatu kesatuan budaya yang mendeskripsikan budaya pada suatu organisasi.

Kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai selama melaksanakan tugas pekerjaannya, yang didalamnya terdapat faktor pendorong yang mampu meningkatkan kinerja pegawai yang sering disebut sebagai faktor motivasi. Pemberian motivasi kepada pegawai mampu memberikan dampak signifikan pada upaya peningkatan kinerja pegawai sebab pemberian motivasi mampu membawa dampak positif

terhadap pegawai itu sendiri. Kondisi obyek penelitian yaitu Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban diketahui terdapat pegawai yang merasa adanya kekurangan motivasi kerja disaat mereka melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal ini timbul karena beberapa penyebab antara lain berhubungan dengan sarana prasarana kerja yang belum mencukupi serta *income* yang diterima belum mencukupi. Dari kasus itu pasti saja akan berakibat pada kinerja organisasi, oleh sebab itu motivasi kerja bagi karyawan ialah aspek utama yang pengaruhi kesinambungan hidup organisasi. Situasi saat ini yang terjadi ialah permasalahan menurunnya kinerja karyawan sebagai akibat kurangnya motivasi kerja karyawan di Inspektorat Penguasa Kabupaten Tuban, yang nampak dari kurang harmonisnya komunikasi diantara pegawai serta minimnya atensi Lembaga pada saat jam kerja.

Komponen pendukung kinerja pegawai lainnya adalah komunikasi antar pegawai dan pimpinan dalam lingkungan organisasi. Proses Komunikasi yang efektif pada sebuah organisasi akan memberikan dampak terhadap efektifitas pekerjaan, komunikasi dalam lingkungan organisasi meliputi komunikasi pegawai terhadap pimpinan, dan komunikasi pegawai dengan pegawai lainnya. Kualitas komunikasi yang buruk akan berdampak pada proses pekerjaan yang tidak efektif, bahkan kualitas komunikasi yang buruk juga menciptakan gap pada antara pegawai dengan pimpinan dan antar sesama pegawai, sehingga menciptakan iklim organisasi yang kurang kondusif. Pada kantor Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban system komunikasi dijalankan dengan baik, namun masih terdapat kendala dalam komunikasi antara pegawai dengan pimpinannya dimana komunikasi tidak bisa berjalan dengan efektif karena harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan gambaran diatas maka penelitian dengan kajian tentang kinerja pegawai yang dihubungkan dengan budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi pada inspektorat pemerintah kabupaten tuban, akan menjadi topik penelitian yang sangat menarik. Sehingga judul dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai inspektorat pemerintah kabupaten tuban.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan beberapa masalah yang akan dilakukan kajian secara lebih mendalam, yakni:

1. Apakah Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap pegawai inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan utama yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik dalam aspek Akademis, Aspek pengembangan ilmu maupun aspek teknis. Beberapa kontribusi penelitian ini adalah:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa bertambahnya khasana keilmuan manajemen sumber daya manusia, yang menambah literatur keilmuan diruang akademik khususnya pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Manfaat penelitian ini dilihat dari aspek pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan mampu memberi kontribusi pada pola pikir bagi keilmuan tentang kinerja pegawai yang terus berkembang sesuai dengan fenomena yang terjadi di dunia, khususnya kinerja karyawan yang dihubungkan dengan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

### 3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi kepada Kantor Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban dalam menentukan kebijakan instansi yang terkait dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi.