

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semakin majunya dan berkembangnya teknologi di era globalisasi yang sangat pesat sekarang ini serta persaingan yang semakin ketat, maka dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam bidang masing - masing guna memenuhi tuntutan zaman yang semakin lama semakin tinggi. Adanya jumlah tenaga kerja yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir bagaimana caranya kinerja para karyawan dapat semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan berdampak positif untuk organisasi tersebut. Kunci keberhasilan pada suatu organisasi terletak pada keunggulan dalam strategi dan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Suatu organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menunjukkan keunggulan kompetitif potensial dan menentukan tinggi rendahnya produktivitas serta tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Selain itu, Sumber Daya Manusia yang telah tersedia juga berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan jalannya sebuah instansi. Oleh karna sebab itu dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas organisasi atau instansi, tenaga kerja harus mendapatkan perhatian

khusus atau balas jasa agar mereka dapat termotivasi untuk lebih giat dan baik dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan yang ada pada organisasi atau instansi tersebut. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing – masing individu. Sesuatu yang dimaksud itu adalah budaya dimana individu berada, seperti kepercayaan, nilai, anggapan, harapan, dan sebagainya (**Glaser, 1987**).

Pegawai Negeri Sipil merupakan kekayaan utama suatu instansi pemerintah, yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan. Hal tersebut disebabkan Pegawai Negeri Sipil adalah perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya instansi. Setiap pemerintah akan selalu berusaha agar dapat tercapai tujuan instansi tersebut dengan efektif dan efisien.

Budaya organisasi merupakan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai – nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota – anggota organisasi (**Soedjono, 2005**). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain adanya pengaruh budaya organisasi, didalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada karyawan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan seorang individu melaksanakan pekerjaannya dengan rasa puas dan bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya. Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi atau instansi terutama bagi karyawan karena hal tersebut dapat mendorong untuk lebih berprestasi dan produktif.

Selain budaya organisasi dan motivasi, gaya kepemimpinan juga mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini juga disebabkan gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci didalam organisasi sektor publik.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dampak terbesar yang manakah yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Pengujian Keselamatan Kerja (BPPKK) dan Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes). Oleh karena itu, peneliti ingin mengambil skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR (BALAI PELATIHAN PENGUJIAN KESELAMATAN KERJA) BPPKK DAN (HIGIENE PERUSAHAAN KESEHATAN) HIPERKES PROVINSI JAWA TENGAH”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian yang disampaikan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Pengujian Keselamatan Kerja (BPPKK) dan Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes) Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Pengujian Keselamatan Kerja (BPPKK) dan Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes) Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Pengujian Keselamatan Kerja (BPPKK) dan Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes) Provinsi Jawa Tengah ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Balai Pelatihan Pengujian Keselamatan Kerja (BPPKK) dan Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes).
2. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Balai Pelatihan Pengujian Keselamatan Kerja (BPPKK) dan Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes).

3. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor Balai Pelatihan Pengujian Keselamatan Kerja (BPPKK) dan Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes).

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberi manfaat baik bagi organisasi atau instansi dan penulis sendiri. Manfaat dari penelitian ini, adalah :

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian dapat berguna untuk pedoman penelitian selanjutnya dan diharapkan menjadi salah satu bahan referensi serta wacana yang khususnya berkaitan dengan masalah kinerja karyawan.

- b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penerapan kinerja karyawan, terutama dengan memperhatikan hal – hal apa saja yang dianggap penting oleh karyawan agar karyawan merasa senang dan semangat dalam bekerja untuk hasil kerja yang memuaskan dan berdampak baik bagi instansi.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas

Menambah perbendaharaan referensi yang dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan.

4. Bagi Pembaca

Untuk menambah wawasan pandangan untuk dunia kerja.

1.4. Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah gambaran dari pokok permasalahan secara sistematis pada susunan skripsi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai berbagai teori tentang pengertian kinerja karyawan, budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan. Dalam bab ini juga dibahas mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai variabel penelitian, cara penentuan sampel, jenis, sumber data, serta metode analisa yang dipakai dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diterangkan mengenai diskripsi objek penelitian, hasil analisa perhitungan data serta pembahasan mengenai interpretasi hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian dan juga saran – saran yang direkomendasikan oleh peneliti.