

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin keras, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Karna sebagai penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan perilaku dari setiap anggota dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi.

Pada dasarnya, setiap anggota perusahaan akan mencurahkan kemampuan dan daya pikirnya untuk meningkatkan kinerja yang sering disebut dengan istilah kinerja para karyawan atau pegawai. Di setiap perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan, Menurut Bangun Wilson (2012) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Adapun kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun dalam penelitian ini akan menganalisis melalui budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Suatu perusahaan perlu memiliki budaya organisasi yang baik, dengan adanya budaya yang baik akan menciptakan kondisi yang lebih dinamis dan dapat mendukung perusahaan tersebut. Dorongan motivasi yang baik dan disiplin kerja yang sudah terbentuk akan membuat dampak yang baik bagi kinerja supaya lebih optimal.

Budaya organisasi juga sangat penting dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Secara umum budaya organisasi merupakan proses, nilai atau norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuann organisasi. Menurut teori Stephen P Robbins (2007) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja karyawan, maka faktor- faktor yang perlu diperhatikan dengan

sungguh-sungguh diantaranya adalah motivasi kerja, adanya motivasi yang tinggi dapat memberi dampak kinerja karyawan yang baik.

Motivasi menurut Maslow dalam Mangkunegara (2009) yaitu kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang membangkitkan semangat, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi dan optimal.

Menurut Singodimedjo (2000) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik untuk individu maupun untuk organisasi.

Objek penelitian ini adalah Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah yang berada di Jl. Sisingamangaraja No. 3A Semarang. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah

dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 71 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah, maka Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas pokok "melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang koperasi, usaha kecil dan menengah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan".

Seiring dengan kemajuan di era globalisasi ini Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah dituntut untuk selalu berkembang, seperti mampu menyediakan modal dan akses kepada sumber dan lembaga keuangan, meningkatkan kemampuan pemasaran, meningkatkan akses informasi usaha, menjalin kemitraan yang saling menguntungkan antar pelaku usaha dan pastinya Meningkatkan kualitas dan kapasitas kompetensi SDM.

Berdasarkan hasil riset yang telah dilaksanakan mendapatkan data kinerja pegawai selama 3 tahun belakangan yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah (2016-2018)**

No.	Tahun	Target (%)	Realisasi Kinerja Pegawai (%)
1.	2016	100	88,00
2.	2017		87,63
3.	2018		87.75

Sumber : *Data Internal Dinas Koperasi dan KPU Provinsi Jawa Tengah 2016,2017,2018*

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa realisasi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2016 tidak memenuhi target 100% hanya memperoleh nilai sebesar 88,00%. Pada tahun 2017 sama halnya belum mencapai target 100% ditambah mengalami penurunan menjadi 87,63. Sedangkan ditahun 2018 realisasi kinerja pegawai mengalami kenaikan dari tahun 2017 menjadi 87,75 walaupun penurunan dan kenaikan hanya memiliki presentase kurang dari 2% namun ini masih menjadi pertanyaan karena belum dapatnya tercapai target dan tidak konsistennya realisasi kinerja pegawai.

Selain dari fenomena tersebut dalam penelitian ini juga menggunakan research gap sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Sagita dkk (2018) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut Junaidi dan Susanti (2018) dengan hasil budaya organisasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Ady dan Wijono (2013) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut Hanry dan Veronika (2013) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Meilany dan Ibrahim (2015) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan

menurut Ismawati dan Djaelani (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena gap dan research gap maka diambil judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disusun di atas maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan tercapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Praktis**

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai.
2. Diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu pengetahuan atau referensi bagi pembaca mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai..