

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sebabnya dengan sumber daya yang baik maka tujuan perusahaan dapat mudah tercapai. (Nasiretal, 2020)) Sumber Daya Manusia adalah aset berharga bagi suatu organisasi, Oleh karena itu kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan bisa menambah nilai bagi perusahaan. Mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap efisien dan layak adalah tantangan yang dihadapi organisasi saat ini dan masa depan.

Pentingnya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena apabila penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang atasan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen yang dapat mempengaruhi

keberhasilan suatu instansi. (Adhari, I. Z 2021) kinerja karyawan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan ketika tujuan pekerjaan terselesaikan dengan kurun waktu sesuai keinginan. Kinerja karyawan yang baik dan optimal bisa dihasilkan sesuai standar dengan apa yang tingkat pendidikan dan semangat kerja yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, oleh karena itu pada organisasi tersebut antusias karyawan memiliki masalah. Motivasi kerja adalah arah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari berbagai pilihan yang dapat mereka lakukan dengan benar atau salah (Adhari, 2021)). Motivasi sangat penting, (Hasibuan, 2016), sebabnya memotivasi adalah hal yang, (Adhari, I. Z 2021) mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mereka mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dari penjelasan sebelumnya, motivasi kerja diikuti oleh seluruh karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika setiap pekerjaan membutuhkan motivasi untuk menjalankannya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, keberlangsungan motivasi tidak cukup dari diri sendiri tetapi juga terpengaruh faktor luar misalnya keluarga, teman kerja dan juga lingkungan bekerja. motivasi sangatlah penting untuk dapat tetap menjaga semangat dalam bekerja dan terselesaikannya pekerjaan.

Perubahan lingkungan internal maupun eksternal menuntut organisasi pemerintahan, termasuk organisasi pemerintahan di daerah Ogan Ilir melakukan proses transformasi untuk dapat menjadi organisasi yang mampu

memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih berkualitas. Keberhasilan transformasi organisasi memerlukan konsistensi, minimalisasi konflik dan resistensi, komitmen, pengikat serta identitas yang jelas bagi seluruh anggota organisasi.

(Jufrizen, 2020) menyatakan bahwa, budaya organisasi adalah norma-norma yang mengarahkan tindakan anggota organisasi. Setiap berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima lingkungannya.

Dinas Komunikasi dan Informatika dan Persandian (Diskominfo dan Persandian) merupakan instansi yang bergerak di bidang komunikasi dan informatika yang meliputi telekomunikasi, serana komunikasi dan deseminasi informasi, telematika, serta pengolahan data elektronik. Diskominfo juga mempunyai fungsi mengkoordinasikan dan pembinaan Operasional Perangkat Daerah (OPD) dan melaksanakan tugas lain dari Kepala Daerah sesuai tugas pokok dan fungsinya Dinas Komunikasi, Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Ogan Ilir mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut Tugas: Dinas Komunikasi, Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Ogan Ilir mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah bidang Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian yang menjadi kewenangan dan tugas membantu yang diberikan kepada daerah. Adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya tanggung jawab seperti karyawan yang tidak sesuai dan kurangnya disiplin kerja seperti masih adanya karyawan yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya

mengobrol dengan rekan kerja disaat jam kerja serta kurangnya kompensasi yang di terima karyawan sehingga mengakibatkan motivasi dan budaya organisasi melemah.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan terdapat kesenjangan dalam hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Asti, 2021) yang menjelaskan antara motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan penelitian dari Mia dan Niken tahun 2019 dan peneltian dari Andri Satya Alam tahun 2020 menyatakan bahwa baik variabel motivasi kerja ataupun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan adanya kesenjangan dalam variabel variabel tersebut. Sehingga dalam penelitian ini tedapat kesenjangan dalam hal-hal tersebut diatas. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DISKOMINFO OGAN ILIR”**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Diskominfo Ogan Ilir yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja dan budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan Diskominfo Ogan Ilir.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan, maka dapat di identifikasikan beberapa hal tersebut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Diskominfo Ogan Ilir ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Diskominfo Ogan Ilir ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Diskominfo Ogan Ilir ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan , maka dapat di lakukan beberapa hal tersebut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Diskominfo Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Diskominfo Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Diskominfo Ogan Ilir.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain yaitu:

1. Manfaat bagi Diskominfo Ogan Ilir

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam koprasinya khususnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Universitas PGRI Palembang terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk memperluas pengetahuan dan berfungsi sebagai referensi untuk studi lebih lanjut, terutama mereka yang memiliki topik yang relatif sama.