

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014:1).

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki 2005).

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah motivasi dalam perusahaan. Menurut Azhad, dkk. (2015 : 47) menyatakan bahwa, motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan permasalahan yang sangat kompleks. Perilaku seseorang didorong oleh lebih dari satu motif sekaligus. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang.

Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Brahmasari (2007), kinerja pencapaian atas suatu tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal hal yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Selain motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Dari pengertiannya lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika

energi kinerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap disebut dalam Bahasa Indonesia dengan kata *performa* (Wirawan, 2009). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bukan merupakan pekerjaan mudah, karena kinerja yang optimal dapat dicapai jika faktor-faktor yang memengaruhinya bisa diterapkan dengan baik dan konsisten organisasi tersebut. Bagaimana seseorang pemimpin menerapkan kepemimpinannya, bagaimana cara perusahaan mengelola stres kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang terbaik untuk para karyawannya, merupakan cara yang bisa dilakukan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.

Dinas Pariwisata adalah salah satu badan kepariwisataan yang dibentuk oleh pemerintah sebagai suatu badan yang diberi tanggung jawab dalam pengembangan dan pembinaan kepariwisataan pada umumnya baik tingkat nasional maupun ditingkat daerah.. Tingkat kualitas pelayanan yang rendah juga mencerminkan kinerja karyawan yang rendah, di Dinas Pariwisata Situbondo masih terdapat karyawan yang kinerjanya masih rendah dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal. Hal ini juga membuktikan bahwa kinerja karyawan juga belum maksimal, dan perlu dilakukan adanya perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo terbagi menjadi beberapa unit yang terdiri dari unit Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Produk Pariwisata, Bidang Pemasaran, UPTD, dan Kelompok Jabatan. Hal ini berimplikasi pada faktor pengaruh dari para pimpinan di Dinas Pariwisata Situbondo yang secara langsung akan memengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Pimpinan ini meliputi atasan dari masing-masing unit sampai kepada Kepala Dinas Pariwisata.

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan Bulan Januari s/d Desember 2017

Bulan (2017)	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Total ketidakhadiran	Keterangan	
				Naik/ Turun	%
Januari	40	22	2	-	0,22
Februari	40	22	4	Naik	0,45
Maret	40	22	2	Turun	0,22
April	38	22	3	Naik	0,35
Mei	38	22	2	Turun	0,23
Juni	40	22	5	Naik	0,56
Juli	40	22	3	Turun	0,34
Agustus	40	22	4	Naik	0,45
September	39	22	3	Turun	0,13
Oktober	40	22	3	Naik	0,34
November	40	22	1	Turun	0,11
Desember	40	22	1	Turun	0,11

Sumber : Data Sekunder Dinas Pariwisata Situbondo

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan dalam bulan Januari-Desember terlihat naik turun, dari tabel tersebut dapat diketahui tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan Februari dan Desember sebesar 0,45% dan ketidakhadiran karyawan terendah terdapat pada bulan November dan Desember sebesar 0,11%. ketidakhadiran tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena semakin seringnya karyawan tidak hadir maka akan menurun pula kinerja karyawan tersebut.

Motivasi kerja yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini adalah yang berasal dari budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga eksistensi Dinas Pariwisata tetap terpelihara.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo?
4. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo.
4. Untuk menganalisis budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Situbondo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

