

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Keberhasilan penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Seperti dalam suatu organisasi pemerintahan, aspek sumber daya manusia menjadi hal utama mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Fenomena perubahan mendasar dengan lahirnya Undang-Undang yang baru tentang pemerintah daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi, mau tidak mau harus menghadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya.

Selain keberagaman (*diversitas*), tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela, dan sadar. Orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya, kenyataan selama ini banyak para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah, tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya organisasi aparatur negara.

Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup pegawai negeri sipil semakin tidak terpuaskan dan hal ini berakibat menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Seperti dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki

kebutuhan dari Maslow, dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi dan akhirnya akan membawa dampak negative terhadap kinerja Pegawai.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Siagian, 1995).

Sedangkan budaya organisasi adalah suatu ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005).

Penelitian ini merupakan replikasi, yaitu penelitian yang didasarkan pada penelitian terdahulu. Penelitian ini telah dilakukan oleh (Binawan Nur Tjahjono, 2006) dengan judul yang sama. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel bebas motivasi, dan budaya organisasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja.

Penelitian terdahulu melakukan penelitian studi empiris pada pegawai di lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Gunungkidul". Hal yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini karena ingin mengetahui dan memperkuat pembuktian tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja khususnya pada pegawai di lingkungan Disdikpora Kabupaten Gunungkidul.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh positif dua variabel yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?

### **C. Tujuan**

Pada dasarnya setiap penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu, dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menguji pengaruh dua variabel yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Disdikpora Kabupaten Gunungkidul ini memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna pengembangan ilmu manajemen pada umumnya dan Pemerintah Daerah Kabupaten Gunungkidul pada khususnya yang langsung berkaitan dengan kinerja pegawai di Lingkungan Disdikpora Kabupaten Gunungkidul;
2. Memberikan masukan kepada para pelaksana pemerintah daerah khususnya Disdikpora Kabupaten Gunungkidul dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam rangka peningkatan kinerja pegawai;
3. Memberikan sumbangan pemikiran kepada para pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Gunungkidul dalam rangka peningkatan sumber daya manusia melalui pemberian motivasi dan perbaikan budaya organisasi.