

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus, telah menciptakan situasi yang dinamis dan mengubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar lembaga. Situasi ini jelas menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius bagi organisasi yang perlu memiliki kemampuan strategis dan konkrit untuk beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Berdasarkan kerangka tersebut, penting untuk mempertimbangkan bahwa kondisi sosial masyarakat, perbedaan kelas sosial, agama, dan latar belakang pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan secara serius agar organisasi dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya dapat berjalan secara harmonis.

Di era global ini, organisasi dan lembaga perlu mengedepankan kualitas sumber daya manusia, dan saat ini persaingan antar organisasi dan lembaga semakin ketat, dan masing-masing lembaga mempunyai strategi tersendiri dalam meningkatkan kualitas pelayanannya. Semua lembaga, baik nasional, daerah, maupun lainnya, wajib senantiasa melakukan pembangunan dan perbaikan di segala bidang kehidupan, baik pembangunan material maupun spiritual, termasuk sumber daya manusia.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan pelaksana fungsi eksekutif yang harus dikoordinasikan agar penyelenggaraan pemerintahan

dapat berjalan dengan baik. Tujuan SKPD Kecamatan Pragaan adalah meningkatkan kualitas lingkungan sosial. Dalam hal ini dapat diartikan menjaga fungsi sosial pada fasilitas tersebut. Berbicara mengenai fungsi sosial tidak lepas dari kemampuan lingkungan hidup dalam menunjang kehidupan, atau yang sering disebut dengan daya dukung atau daya dukung lingkungan hidup. Dengan adanya SKPD ini diharapkan Kantor Kecamatan Pragaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan mengembangkan pengenalan terhadap lingkungan sekitar Kecamatan Pragan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting baik dalam perusahaan maupun organisasi yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi perkembangan suatu kantor. Oleh karena itu, suatu organisasi dapat dikatakan dapat berkembang dengan sangat cepat jika mempunyai banyak orang-orang yang bertalenta di bidangnya. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia yang direkrut tidak baik maka perkembangan perusahaan akan terhambat.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya capital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terletak pada faktor manusianya dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Instansi

pemerintah memiliki tujuan atau berfungsi sebagai pelayanan publik, pelaksanaan pembangunan dan menjalankan administrasi pemerintah. Pegawai bagi sebuah instansi merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada publik. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat dicapai.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuasaan, dan kerja (proporsi, preferensi, niat). Kesemua sumber daya manusia tersebut dapat mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi, informasi, atau sumber daya, akan sulit bagi organisasi tanpa sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kinerja pegawai. Organisasi perlu memastikan kinerja pegawai yang tinggi, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan.

Untuk mengukur kinerja pegawai suatu perusahaan atau kantor dapat diukur melalui beberapa faktor salah satunya adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi para anggotanya untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Selain budaya organisasi untuk mengukur kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, semua perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga karyawan tetap bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor dalam mengukur kinerja pegawai, motivasi diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan bekerja dengan baik. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan yang kurang termotivasi. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja ketika melakukan aktivitas tertentu. Ketika mempunyai motivasi tinggi, maka mereka termotivasi dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaannya guna mencapai prestasi kerja yang optimal.

Keberhasilan Kantor Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep hendaknya tidak hanya didasarkan pada strategi, namun juga didukung oleh kinerja. Agar dapat bekerja dengan baik, kantor Kecamatan akan menciptakan lingkungan dimana pegawai dapat bekerja dengan kepuasan, serta mengembangkan dan meningkatkan keterampilan pegawai secara optimal sehingga memiliki kekuatan untuk bersaing dengan perusahaan dan kantor lain. Mengingat pentingnya penempatan sumber daya di kantor-kantor Kecamatan, sudah sepantasnya Kecamatan memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang harus dipertimbangkan oleh kantor-

kantor Kecamatan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor kecamatan pragaan ialah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi.

Berdasarkan hasil observasi pada kantor Kecamatan Pragaan ditemukan bahwa permasalahan pada faktor budaya organisasi yang diterapkan ialah sangat kental dengan adat istiadat wilayah sekitar. Seperti budaya sowan (datang, menghadap), musyawarah, hal hal yang berbau agamis serta budaya toleransi dan gotong royong (saling bantu ketika teman kerja mengalami musibah dan sakit). Selain itu permasalahan pada faktor lingkungan kerja yang diterapkan di kantor Kecamatan Pragaan adalah saling koordinasi di intern maupun di ekstern kantor Kecamatan antara stakeholder terkait dan instansi lain yang berada di Kecamatan, Pemerintah Desa, Kepolisian, TNI, dan tokoh masyarakat. Kantor Kecamatan Pragaan mempunyai lingkungan kerja yang bersih serta nyaman dan teman kerja yang suportif, para pegawai tidak saling iri atau bahkan dengki melihat kinerja pegawai lain melainkan saling berkembang dan meningkatkan diri bersama. Faktor motivasi kerja di kantor Kecamatan Pragaan telah menerapkan motivasi kerja yang baik dilihat dari rapat staf yang diadakan 3 bulan sekali sebagai motivasi dan evaluasi. Melaksanakan studi banding ke Bali dan Batu Malang serta melakukan liburan ke pariwisata di Kecamatan Pragaan seperti (*Aing Benger*, Pantai, dan tempat religi) supaya bisa menghilangkan stres pegawai dan dapat bekerja dengan optimal lagi ketika kembali ke kantor.

Berdasarkan uraian diatas maka Peneliti ingin memastikan dan melakukan pengujian apakah kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pragaan memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi. Setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PRAGAAN KABUPATEN SUMENEP”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dihasilkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dijelaskan bahwa penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Kontribusi Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan dibidang sumber daya manusia, khususnya budaya korganisasi, lingkungan kerja dan motivasi.

2. Kontribusi Teoritis

Untuk membuat informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan/penelitian yang sama.

#### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang Lingkup Penelitian berfokus pada Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pragaan. Data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang

di dapat dari pengumpulan data berupa wawancara, kuisisioner, studi kepustakaan. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Pragaan.

