

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

disadari sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan manusia yang maju dan mandiri sehingga mampu berdaya saing dalam era globalisasi. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola dengan baik.

Dalam hal ini sumber daya manusianya adalah karyawan. Karyawan merupakan asset sumber daya manusia yang paling berharga didalam sebuah organisasi yang dituntut untuk bekerja secara maksimal agar bisa tercapainya visi dan misi sebuah organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat diatas, Lako dan Sumaryati (2002) berpendapat bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada manusianya (SDM).

Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo adalah sebuah lembaga instansi pemerintah yang mempunyai peran penting dalam suatu daerah. Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang Perhubungan. Lembaga ini berperan dalam bidang masalah transportasi dan juga infrastruktur jalan yang menghubungkan dari suatu wilayah ke wilayah lainnya.

Sesuai dengan arahan GBHN, pembangunan di sektor perhubungan diarahkan untuk memperlancar arus manusia, barang, dan jasa. Dengan demikian diharapkan dapat didorong pemerataan pembangunan keseluruhan wilayah, dapat dipercepat laju pertumbuhan ekonomi dan dapat dibantu usaha-usaha menjaga stabilitas nasional. Tantangan dan permasalahan dalam pelayanan sektor perhubungan secara nasional umumnya, masih dihadapkan pada peningkatan kelancaran dan keselamatan mobilitas angkutan Darat, laut dan udara. Dengan kemajuan teknologi dan berkembangnya ilmu pengetahuan setiap karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam bekerja dan lebih meningkatkan terhadap pelayanan umum.

Kinerja menjadi hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya (Yuliati, 2009). Kinerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo, kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Instansi tersebut. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Seperti halnya individu, organisasi juga mempunyai kepribadian. Kepribadian pada sebuah organisasi lebih dikenal dengan nama budaya organisasi. Budaya organisasi akan membentuk identitas organisasi atau jati diri organisasi. Identitas organisasi sangat diperlukan untuk menumbuhkan

kebanggaan yang akan mengembangkan budaya kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara solid di dalam tubuh organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga membentuk citra baik organisasi.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, seorang pemimpin perlu mengarahkan, membimbing, memberi masukan, dan juga memberikan semangat kepada karyawan agar mereka mendapatkan motivasi langsung dari atasannya. Motivasi adalah kegiatan untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu Ngalim Purwanto (2010 : 73). Keberhasilan suatu kinerja bisa saja dipengaruhi dengan adanya budaya atau nilai-nilai yang ada didalam organisasi dan juga motivasi yang sangat kuat dari pimpinan organisasi.

Namun komitmen dari seorang pemimpin organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting, karena dengan adanya komitmen seorang pemimpin berupa keinginan untuk meningkatkan organisasi, hal ini akan berdampak pula dengan sikap loyalitas para anggota terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain. (Sopiah, 2008).

Untuk mewujudkan kinerja yang optimal seorang pemimpin dan semua yang berada didalam organisasi harus menganut nilai-nilai dan norma atau budaya organisasi. Disamping itu pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Suatu organisasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Komitmen organisasional juga berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat. sehingga kinerja yang dihasilkan akan memuaskan dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Dengan beberapa uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengambil menyimpulkan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PONOROGO”**

### **1.2.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan kabupaten Ponorogo?

- b. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan motivasi kerja sebelum dan sesudah adanya variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo?
- c. Variabel manakah yang paling dominan di antara budaya organisasi dan motivasi kerja berdasarkan analisa jalur terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo?
- d. Apakah komitmen organisasional bisa menjadi variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo?

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk lebih mengarah pada pembahasan yang sistematis maka dalam pemecahan masalah perlu kiranya diadakan batasan masalah. Dengan adanya pembatasan masalah tersebut akan diperoleh langkah yang tepat serta ruang lingkup yang sesuai dengan masalah yang penulis kemukakan. Batasan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo khususnya pada karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap.

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebelum dan sesudah adanya variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.
- c) Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berdasarkan analisa jalur terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.
- d) Untuk mengetahui variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan diadakannya penelitian ini, supaya dapat memberikan masukan yang bermanfaat mengenai Budaya didalam berorganisasi yang baik, memotivasi kerja karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, dan menanamkan rasa komitmen karyawan didalam sebuah

organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik lagi dan optimal.

2. Bagi Peneliti

Dapat membandingkan fenomena-fenomena yang ada di perusahaan yang akan diteliti dan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian.

3. Bagi Pihak Lain/Pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat proposal berikutnya khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Lembaga/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.