

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Menurut Anwar (2020:3) sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena merupakan sumber penggerak mempertahankan dan mengembangkan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan pada suatu perusahaan, betapapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta.

Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di dalam perusahaan, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam

menjalankan organisasi /perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai pegawai dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/manajer sumber daya manusia. Menurut Al-Masri (2020:134) sumber daya manusia adalah tenaga kerjanya menduduki suatu posisi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan maka dibutuhkan manajemen pengelolaan yang baik yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan tindakan pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu/anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan

penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pension. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan.

Menurut Sinambela (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap Manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat* adalah manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sihotang (2007) Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan,

pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan MSDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh dan tenaga kerja lainnya. Untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Elbadiansyah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan baik, karena hal tersebut sangat erat kaitannya dengan efektivitas kerja sebagaimana dibuktikan dengan hasil penelitian Ananda (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM, yaitu: *Pertama*, sasaran organisasi. Sasaran ini untuk mengetahui

manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi. Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM organisasi. Sasaran organisasi meliputi: perencanaan seleksi SDM, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian dan hubungan kerja.

Kedua, sasaran fungsional. Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional antara lain meliputi: pengangkatan, penempatan, dan penilaian. *Ketiga*, sasaran sosial. Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi; keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

Selanjutnya, sasaran *keempat*, yaitu sasaran pribadi pegawai. Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi. Tercapainya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berdampak pada efektivitas kerja.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh merupakan salah satu instansi pemerintah yang terletak di Kota Sungai Penuh. Dalam hal operasional manajemen, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh sangat perlu memperhatikan dan membina motivasi kerja pegawainya. Seiring

dengan meningkatnya permintaan pelayanan perdagangan di Kota Sungai Penuh maka diperlukan adanya sumber daya manusia yakni pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja dan pada akhirnya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Motivasi kerja yang menurun tidak bisa dipungkiri akan berdampak kepada kinerja organisasi yang tidak optimal. Motivasi yang rendah dari pegawai dapat disebabkan oleh rasa ketidakpuasan pegawai. Rasa tidak puas ini dapat ditimbulkan dari perasaan bahwa ada konflik yang terjadi di dalam organisasi sehingga kontribusi pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh pegawai tersebut belum optimal.

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2012) menyatakan bahwa :
“Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh pegawai karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”

Menurut Siagian, 2001 motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Adapun faktor internal adalah Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal adalah Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, budaya organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Faktor pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Menurut Siagian (2002) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah system nilai (apa yang penting) dan kepercayaan (bagaimana hal-hal bekerja) yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan system pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (cara kita mengerjakan hal-hal disini).

Budaya organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Membangun budaya organisasi tentu tidak mudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi berkaitan budaya organisasi pada dinas perindustrian dan perdagangan Kota Sungai Penuh adalah masih adanya pegawai yang selalu menunda pekerjaan sehingga terjadinya penumpukan kerja. Kebiasaan

menunda pekerjaan ini disebabkan karena pegawai terutama pegawai wanita yang lebih suka berbincang dalam jam kerja sehingga pekerjaan yang ada terbengkalai. Hal ini tentu tidak baik jika dibiarkan terus terjadi, karena akan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan dinas perindustrian dan perdagangan Kota Sungai Penuh.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Siagian (2011), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting

dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh adalah dimana pegawai dinas yang masing bingung dengan tugas atau jobdesk yang telah diberikan, sehingga masih banyaknya pegawai yang bingung dalam menyelesaikan perkerjaannya.

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Klumpu Bali Resort Sanur”. Selanjutnya penelitian oleh Sutoro (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi”. selanjutnya penelitian oleh Syartini Indrayani, Erwin, Reski Fitriah Danial (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Makassar Sulawesi Selatan”. Dan penelitian oleh Angga Dwi Putra (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perpustakaan Kota Pontianak”.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka diharapkan akan bermanfaat bagi:

1) Manfaat Akademis

- a) Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
- b) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

- a) Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia
- b) Memberikan gambaran yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh.

