

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penentu pada pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka segala kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan. Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan terkait dan saling bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Komponen dalam organisasi tersebut berupa sumber daya manusia. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang unggul, kompetitif dan mau bekerja keras untuk menjalankan suatu proses dalam organisasi tersebut. Hasil yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan adalah wujud dari kinerja karyawan yang mendedikasikan dirinya ke perusahaan tersebut.

Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019: 2) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika". Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari unjuk kerja individu pada suatu organisasi yang diukur dari tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan hasil kerjanya atas bidang atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai target organisasi tersebut dan membantu organisasi dalam memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan buruk maka akan merugikan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang optimal akan membantu suatu organisasi bertahan dalam sebuah persaingan. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi akan membantu sebuah organisasi meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Karyawan sebagai bagian dari sumber daya yang berguna dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi pencapaian keberhasilan organisasi tersebut. Apabila karyawan memiliki kemampuan yang maksimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil dari unjuk kerja karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Fenomena mengenai kinerja karyawan adalah apabila karyawan bekerja dengan kemampuan yang maksimal akan tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila ada motivasi kerja yang tinggi, budaya organisasi yang baik, semangat kerja yang tinggi, dan kemampuan kerja yang maksimal.

Berdasarkan fenomena di atas maka dilakukan prasurvei di Desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Kabupaten Lampung Timur untuk melihat kinerja perangkat desa. Kecamatan Batanghari Nuban adalah salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Lampung Timur. Kinerja perangkat desa dapat dicapai melalui kualitas kerja dan kuantitas kerjanya sebagai seorang perangkat desa.

Kinerja juga menunjukkan bagaimana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam organisasi sesuai dengan jabatannya. Berikut adalah jabatan dan keterlaksanaan program yang telah dicapai.

**Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Perangkat Desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Tahun 2019**

Bagian	Target Keterlaksanaan Program	Program terealisasi
Sekretaris Desa	100%	82%
Staf Tata Usaha dan Umum	100%	75%
Keuangan	100%	90%
Perencanaan	100%	80%
Kepala Dusun	100%	85%
Seksi Pemerintahan	100%	70%
Seksi Kesejahteraan	100%	65%
Seksi pelayanan publik	100%	70%

Sumber: Dokumentasi Penilaian kinerja Perangkat Desa Sukacari Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1. dapat terlihat bahwa program yang berjalan pada masing-masing bagian belum memenuhi target yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kendala dalam pelaksanaan tugas sehingga kinerja belum maksimal. Hasil prasurvei di atas menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketercapaiannya kinerja karyawan yang maksimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi kerja adalah salah satu faktor internal yang dapat menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan daya penggerak seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan tujuan yang hendak dicapainya. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya, kinerja karyawan akan meningkat apabila dalam organisasi tercipta budaya yang baik. Budaya memiliki arti nilai-nilai yang terandung dalam setiap pelaksanaan proses pencapaian tujuan organisasi. Budaya dalam organisasi mencakup suatu adat kebiasaan yang diterapkan oleh organisasi berupa kedisiplinan, ketertiban dalam administrasi, dan inovasi yang diciptakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Apabila budaya dalam suatu organisasi baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan suatu faktor internal dalam diri karyawan yang memberikan suasana senang dalam bekerja, memiliki rasa tertarik dan minat yang tinggi untuk bekerja. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan rasa bahagia dan senang dalam menjalankan kewajibannya untuk bekerja tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pimpinan atau lingkungan tempat karyawan bekerja. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal. Karyawan yang bekerja dengan penuh semangat akan selalu memperhatikan pekerjaannya secara teliti. Permasalahan yang terjadi saat bekerja akan dapat diminimalisir atau ditekan sekecil mungkin hingga mendapatkan hasil atau produktivitas yang maksimal.

Selanjutnya, faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Untuk memberikan tanggung jawab pada karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, pemimpin organisasi atau perusahaan akan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Pembagian tugas yang berat tidak akan mungkin diberikan kepada karyawan yang tidak kompeten dibidangnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja seseorang akan mempengaruhi kinerjanya sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja,

Budaya organisasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur”.

## **B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi dalam melakukan pekerjaan masih rendah.
- b. Perangkat desa belum memahami budaya organisasi dalam melakukan pekerjaannya di instansi
- c. Semangat kerja perangkat desa belum menunjukkan semangat yang maksimal.
- d. Perangkat desa belum memiliki kemampuan kerja yang optimal
- e. Kinerja perangkat desa belum maksimal.

### **2. Perumusan Masalah**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut diantaranya adalah motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur?
- c. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur?
- d. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur?
- e. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa tujuan yang perlu diketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur.
4. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Sukacari di Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Bagi Kelurahan**

Melalui penelitian ini, lembaga memperoleh informasi dan masukan untuk mengetahui faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan prestasi dan tujuan lembaga.

#### **2. Bagi Akademik**

Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya, memberi pengetahuan pada kalangan akademis terutama yang berhubungan dengan keterkaitan suatu faktor terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Peneliti**

Selain sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Metro, juga dapat memperoleh wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia serta bahan aplikasi teori-teori yang diterima selama perkuliahan, sekaligus sebagai ilmu untuk dapat lebih memahami dan mendalami ilmu yang diperoleh.