

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu komponen penting dari manajemen adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusia adalah aset utama dan penting sebagai motor penggerak dan pengatur sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi sangat tergantung pada individu/manusianya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena peningkatan kinerja merupakan program penting dalam organisasi atau perusahaan karena kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Ramadhan, MS, dkk. 2022).

Bappeda Litbang (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan) adalah membantu kepala daerah dalam urusan penunjang di bidang perencanaan dan penelitian & pengembangan daerah. Tupoksi Bappeda Litbang mencakup perumusan kebijakan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan, serta penelitian dan pengembangan.

Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri, (2005). Menurut (Hasibuan, 2007) terdapat enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu: Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan dan Tanggung Jawab.

Wirawan (2007) menyatakan Budaya Organisasi yakni pengaruh yang secara langsung kepada kinerja individu dalam organisasi sebagai akibat dari himpunan pola dan lingkungan yang menimbulkan motivasi serta menitikberatkan pada pemahaman yang wajar serta memiliki nilai. Iklim organisasi juga biasa disebut sebagai suasana kerja yang timbul akibat adanya hubungan dari setiap individu dalam organisasi yang kemudian dapat dirasakan oleh seluruh individu dalam sebuah organisasi. Kemudian Luthans (2008) mengatakan jika lingkungan organisasi ialah psikologi dari organisasi atau lingkungan organisasi. Iklim organisasi memberikan dampak kepada metode dan kebijakan manajemen personalia yang dianut oleh individu dalam sebuah organisasi. Budaya Organisasi dapat bervariasi dari organisasi ke organisasi. Budaya Organisasi yang dapat dipengaruhi oleh individu secara umum membuat pegawai mengungkapkan keprihatinan dan keluhan tanpa takut adanya akibat tertentu. Pasaribu (2014: 184) menyatakan jika penting untuk menciptakan iklim organisasi karena merupakan pandangan individu terhadap apa yang ditawarkan organisasi dan digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan perilaku anggota masa depan.

Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan. Kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab.

Motivasi muncul ketika seseorang merasa bahwa keinginan atau kebutuhannya telah terpenuhi sehingga ia menjadi semangat untuk melakukan pekerjaannya. Apabila kebutuhan serta kepuasaan karyawan baik material dan nonmaterial yang diterima karyawan semakin memuaskan, maka semangat karyawan untuk bekerja akan semakin tinggi. Semakin tepat motivasi yang diberikan pemimpin maka semakin baik kinerja karyawan namun jika karyawan merasa tidak termotivasi maka kinerjanya akan semakin rendah dan berdampak buruk terhadap keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Bappedalitbang Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bappedalitbang Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Bappedalitbang Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Budaya Organisasi pada pegawai Bappedalitbang Kabupaten Karo masih memerlukan banyak perbaikan.
3. Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo masih banyak yang belum memahami Karakteristik Pekerjaannya.

4. Pegawai Bappedalitbang Kabupaten Karo masih belum termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Bappedalitbang Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo?
4. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo?

6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo melalui Motivasi sebagai variabel intervening.