

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Era Globalisasi ini membuat masyarakat dunia saling terhubung. Dengan adanya hubungan tersebut, membuat meningkatnya persaingan antar dunia terutama di dalam hal Ekonomi sehingga membuat Sumber Daya Manusia dituntut untuk terus mengembangkan diri. Perkembangan lingkungan maupun dunia yang semakin maju akan menuntut organisasi untuk terus mengikuti dan menyesuaikan diri pada perubahan dan perkembangan tersebut. Organisasi dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Organisasi pun harus mampu melakukan penyesuaian agar tidak tertinggal adanya perkembangan tersebut, karena memiliki teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM yang handal.

Suatu organisasi pemerintah ataupun swasta pastinya memiliki tujuan yang sudah dibangun dan akan direalisasikan baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Untuk menjalankan aktivitasnya pasti sangat memerlukan adanya Sumber Daya Manusia. Menurut Straub dan Attner (1985:136) Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk

mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi karena kinerja dari mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi yang telah dibangun. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia, organisasi tidak bisa berjalan dengan baik meskipun organisasi sudah memiliki sumber daya lain yang sudah terpenuhi.

Sebuah organisasi tidak melulu soal Sumber Daya Manusia yang sudah terpenuhi, tetapi juga mengenai kualitas Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sebuah organisasi juga harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan berpengaruh pada keseluruhan kinerja organisasi dan juga bisa menjadi tonggak pertahanan sebuah organisasi untuk menghadapi banyak tantangan dan ancaman yang bisa saja tidak dapat diprediksi yang berdampak pada perusahaan. Maka dari itu, organisasi harus pandai mengelola Sumber Daya Manusia yang ada di organisasinya dengan baik, karena mengelola Sumber Daya Manusia tidak sama dengan mengelola produk, pekerjaan, dan teknologi. Semua kemampuan yang melekat pada diri mereka seperti keahlian, pengalaman, pengetahuan akan hilang ketika mereka bukan lagi menjadi Karyawan di sebuah organisasi. Kehilangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sama saja seperti kehilangan aset berharga sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena manusia belum tentu bisa tergantikan meskipun sama-sama manusia, yang membedakan yaitu kualitas tiap Sumber Daya Manusianya.

Kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh tujuan yang sudah dibangun tidak akan bisa tercapai. Ali Chaerudin (2020) menegaskan bahwa Kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku karyawan. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas karyawan yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepada setiap karyawan. Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik, maka harus memiliki suatu keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Terutama dalam organisasi pemerintah yang ada di Indonesia, Kinerja dalam organisasi pemerintah merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Tantangan yang dimiliki untuk organisasi pemerintah yaitu meliputi melaksanakan Kinerja secara efektif dan Efisien agar citra pemerintah menjadi lebih baik.

Fenomena Kinerja ini nampaknya terjadi dan dialami oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur merupakan sebuah lembaga birokrasi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan di dalam naungan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur, diketahui bahwa Capaian Kinerja belum terpenuhi dikarenakan kurangnya dari segi kualitas pelayanan untuk masyarakat sejak beberapa tahun terakhir. Berikut data Capaian Kinerja dari tahun 2017-2019.

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur tahun 2017 – 2019.

| NO. | SASARAN | INDIKATOR | TARGET | REALISASI | | KET. |
|-----|---|---|--------|-----------|--------|-----------------|
| 1. | Meningkatnya gemar dan budaya baca Masyarakat | Nilai indeks minat baca | 58 | 65,25 | +7,25 | TERLAMPAUI |
| | | Nilai IKM Layanan Perpustakaan | 79,50 | 80,33 | +0,83 | TERLAMPAUI |
| 2. | Meningkatnya SKPD yang menyelenggarakan kearsipan secara baku | Presentase SKPD yang menyelenggarakan kearsipan secara baku | 28,17 | 20,41 | -7,76 | BELUM TERPENUHI |
| 3. | Meningkatnya Jumlah Khasanah/Holding arsip statis yang diakuisisi | Jumlah Khasanah/Holding arsip statis yang diakuisisi | 17,60 | 29,78 | +12,18 | TERLAMPAUI |
| 4. | Meningkatnya Masyarakat sadar arsip | Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Layanan Kearsipan | 78,25 | 78,02 | -0,23 | BELUM TERPENUHI |

Sumber : LAKIP Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan adanya target yang belum terpenuhi pada Kinerja Kearsipan dan Pelayanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. kinerja yang belum baik dimana terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Hal ini akan membuat tidak tercapainya tujuan dalam setiap indikator yang sudah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang ditulis oleh Surya Akbar (2018) yang mengatakan berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Selain itu menurut Sumarni (2011) Budaya organisasi juga merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja, makin baik budaya organisasi makin meningkat pula kinerja karyawan. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Menurut Sunarto dalam Riani (2011) Budaya Organisasi sebagai energi untuk mencapai Kinerja yang tinggi, berfungsi sebagai suntikan energi, baik untuk kinerja masing-masing karyawan ataupun kinerja organisasi keseluruhan. Proses terciptanya budaya organisasi karena dipengaruhi oleh perilaku dari beberapa individu yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila budaya organisasi yang lemah ataupun negatif akan menghambat jalan menuju terwujudnya tujuan organisasi yang ada. Itulah sebabnya budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Indikasi kurangnya penerapan Budaya Organisasi terlihat dari data absensi pada tabel 1.2 dibawah ini

Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur Periode 2017-2019

| Tahun | Jumlah pegawai | Terlambat | Izin | Pulang Awal |
|--------------|-----------------------|------------------|-------------|--------------------|
| 2017 | 52 | 901 | 69 | 110 |
| 2018 | 58 | 1480 | 45 | 146 |
| 2019 | 65 | 1084 | 23 | 104 |

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur, data diolah

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas terlihat jumlah keterlambatan karyawan pada 3 tahun tersebut mengalami fluktuasi. mereka tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu di tempat kerja karena keterlambatan terjadi secara berulang-ulang. Tingginya tingkat keterlambatan diikuti dengan kurangnya sanksi dapat mengindikasikan bahwa adanya penerapan budaya organisasi yang kurang. Karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan dasar dari kebiasaan atau keseluruhan pola perilaku setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut untuk mempertahankan kinerja mereka dalam bekerja. Namun justru pada fenomena yang terjadi terlihat budaya organisasi yang kurang dikarenakan kebiasaan terlambat yang buruk tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Dengan demikian, Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian Motivasi memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kinerja harus dimulai dengan bagaimana menjaga atau membangun Motivasi karyawan dengan baik. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak, Mahmudah Enny W (2019). Motivasi seorang karyawan tidak dapat diamati, melainkan hanya dapat disimpulkan dari perilaku-perilaku yang nampak dan nyata. Berdasarkan Tabel 1.2 juga mengindikasikan adanya penurunan Motivasi. Rendahnya atau menurunnya Motivasi ditengarai karena rendahnya

Semangat Kerja dan kurang adanya kesadaran untuk bekerja secara profesional yang indikasinya terlihat pada perilaku pegawai yang datang ke Kantor tidak sesuai dengan aturan jam yang sudah ditetapkan dan terjadi secara berulang-ulang. Menurut Aini (2021) Rendahnya Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai dalam bekerja.

Kinerja dalam organisasi pastinya perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Dengan adanya kompetensi maka akan semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan, pengalaman bekerja yang semakin banyak dan semakin luas, serta yang paling penting dan utama ialah dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya sangat penting agar tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi. Dengan adanya kompetensi maka akan semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan, pengalaman bekerja yang semakin banyak dan semakin luas, serta yang paling penting dan utama ialah dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi berkaitan dengan apa yang selalu dikerjakan oleh karyawan ditempat bekerja dan di berbagai tingkatan dan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga standar kualitas profesional dalam bekerja dapat tercapai. Standar yang dimaksud ialah semua aspek laporan manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi serta pengembangan. Dalam Herawati (2015) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Orang yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan

memiliki kinerja yang baik sehingga setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dalam usaha peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan survey pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provisnis Jawa Timur ini terdapat Kurangnya jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan formal dalam Ilmu Perpustakaan membuat Kompetensi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provisni Jawa Timur terlihat kurang berkompeten. Jenjang pendidikan karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini

Tabel 1. 3 Jenjang Pendidikan Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provisni Jawa Timur

| Pendidikan | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| SMA | 29 | 33 | 33 |
| D3 | 3 | 3 | 3 |
| S1 | 17 | 19 | 23 |
| S2 | 3 | 3 | 6 |
| Ilmu Perpustakaan | 3 | 3 | 3 |
| Ilmu Kearsipan | 2 | 2 | 2 |
| Jumlah | 57 | 63 | 70 |

Sumber : Bidang kepegawaian Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provisni Jawa Timur, data diolah

Terdapat beberapa Sumber Daya Manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan posisinya dan melakukan pelayanan yang kurang maksimal yang menjadi kritikan dari Masyarakat. Tidak semua karyawan bisa melakukan kegiatan komputerisasi, sehingga pekerjaan yang menyangkut komputerisasi dialih tugaskan kepada karyawan yang mampu menyelesaikannya. Sehingga berdampak pada waktu penyelesaian tugas yang diberikan. Kompetensi

dan kemampuan seseorang dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan. Kompetensi dan kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap bidang kerja, Wijono dkk, (2012).

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki mereka. Apabila mereka ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Jadi, semakin bagus kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011) dari penelitian didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dalam penelitian Silvia (2019) mengatakan Rendahnya kompetensi dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan.

Berdasarkan Permasalahan, uraian, dan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perpustakaan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Timur”**. Dengan Objek yang diteliti adalah karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini

nantinya mengetahui Variabel intervening yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel terikat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur ?
- b. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur ?
- c. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur ?
- d. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur ?
- e. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur ?
- f. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur ?
- g. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.
- b. Untuk Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.
- c. Untuk Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.
- d. Untuk Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.
- e. Untuk Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.
- f. Untuk Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.
- g. Untuk Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

- a. Bagi Instansi : Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memberikan masukan, saran dan serta sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen serta menjadi referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- c. Bagi peneliti lain Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang lainnya sebagai bahan masukan dan bisa dijadikan referensi yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang sejenis