

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah organisasi dibentuk dikarenakan memiliki tujuan yang akan diraih bersama (Heriyanti & Nasim, 2023). Organisasi pemerintahan didirikan dengan supaya melayani hak-hak masyarakat sipil (Engkus et al., 2021). Sumber daya diperlukan guna meraih tujuan setiap organisasi. Sumber Daya Alam, Sumber Daya Sumber Daya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), Sumber Daya Finansial, dan Sumber Daya Manusia termasuk dalam kategori ini. Diantara beberapa sumber daya yang disebutkan, yang utama ialah Sumber Daya Manusia. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, perlu adanya suatu sistem yang profesional agar terwujud keseimbangan antara tuntutan yang diberikan oleh perbankan serta hak kebutuhan karyawan. Perkembangan dan produktivitas sangat tergantung dari produktivitas Sumber Daya Manusia. Organisasi pelayanan publik merupakan suatu lembaga yang disediakan oleh pemerintah sebagai media untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah menyediakan suatu lembaga dengan membentuk sistem administrasi dan birokrasi yang baik agar menghasilkan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat, karena pelayanan publik merupakan salah satu kebutuhan utama masyarakat terhadap pemerintah dan negara (Canaldhy Rendy, 2016). Menurut Mahmudi (2010) organisasi pelayanan publik adalah suatu lembaga yang melaksanakan segala kegiatan pelayanan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik

Kini Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi sangat diutamakan. Orang-orang di tempat kerja harus menghadapi banyak tekanan karena persaingan dan tuntutan profesional yang meningkat. Setiap lingkungan organisasi tentu ingin kualitas Sumber Daya Manusia yang baik agar produktivitas perusahaan terus meningkat (Yakup, 2017). Manusia termasuk menentukan suatu proses menuju tujuan organisasi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Martin & Hamali, 2020).

Secara umum banyak organisasi yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan organisasinya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Padahal hubungan karyawan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat menciptakan dan menumbuhkan motivasi kerja yang baik bagi karyawan, dimana keduanya saling membutuhkan. Karena karyawan bukan hanya sekedar aset bagi perusahaan, namun juga mitra dalam bekerja. Salah satu faktor

yang menjadi pemicu utama dalam meningkatkan sebuah organisasi adalah motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Wahyuni & Budiono, 2022). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi (Shavira & Febrian, 2023).

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung motivasi kerja karyawan. Baik lingkungan fisik maupun non-fisik. Seperti, menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan secara lengkap, lingkungan kerja yang baik menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam rangka peningkatan kualitas SDM dan jika lingkungan kerja kurang baik, tentu akan mengurangi gairah kerja sehingga motivasi dalam bekerja menurun. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. (Heriyanti & Nasim, 2023).

Dalam suatu organisasi, budaya organisasi juga merupakan faktor yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan motivasi (Rosid et al., 2022). Dengan budaya organisasi sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku organisasi individu. Budaya organisasi dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi karyawan terkait dengan pencapaian tujuan organisasi (Fachreza et al., 2018). Motivasi kerja harus diperhatikan oleh pihak perusahaan apabila ingin setiap karyawannya dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Urgensi penelitian ini mengangkat sebuah permasalahan yang terjadi pada Badan Pusat Statistik Jombang, nantinya akan ditindak lanjuti terkait permasalahan tersebut. Objek penelitian yang dipilih peneliti ini berdasarkan survei dan pertimbangan peneliti dalam menjabarkan keunikan yang ada ditempat ini. Ketika pelaksanaan penelitian nanti peneliti akan meminta data sesuai yang diinginkan. Peneliti berharap bisa menyelesaikan penelitian ini sampai tuntas dan mendapatkan sumber data yang valid.

Kepuasan pelayanan di dunia kerja terutama di Badan Pusat Statistik Jombang menjadi hal yang sangat penting dalam kelangsungan sistem pelayanan guna memberikan dukungan kepada masyarakat. Dalam bagian layanan sendiri merupakan tolak ukur dari keberhasilan sebuah organisasi layanan masyarakat. Organisasi layanan masyarakat akan dinilai baik

manakala secara keseluruhan mampu memberikan sebuah layanan yang terbaik dan apabila organisasi itu dinilai buruk manakala secara keseluruhan layanan yang diberikan buruk. Untuk menggapai impian dalam mencapai citra pelayanan yang baik maka diperlukan adanya penilaian tentang sikap yang terdiri dari sikap petugas bagian pelayanan dalam melayani masyarakat di sekitar Badan Pusat Statistik Jombang.

Penelitian ini dilakukan dengan mereplikasi dari penelitian sebelumnya tentang Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Adapun penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanti & Nasim, 2023) pada Brown Persian Petshop Yogyakarta menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dimana, hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman dan saling mendukung akan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020)

Pada PT. Posmi Stell Indonesia juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dimana, jika Lingkungan Kerja bisa tertata dengan baik, maka motivasi kerja karyawan dalam aktivitasnya akan meningkat. Sedangkan, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Budiono, 2022) pada PT. Pegadaian Kota Blitar menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Karyawan menyatakan jika sirkulasi udara

yang terdapat di PT Pegadaian Blitar masih kurang dan air conditioner tidak berfungsi. Namun, karyawan tetap bisa bekerja dengan zona nyaman mereka.

Berdasarkan *research gap* penelitian di atas, Penelitian Pada PT. Posmi Stell Indonesia juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dimana, jika Lingkungan Kerja bisa tertata dengan baik, maka motivasi kerja karyawan dalam aktivitasnya akan meningkat. Sedangkan, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Budiono, 2022) pada PT. Pegadaian Kota Blitar menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Karyawan menyatakan jika sirkulasi udara yang terdapat di PT Pegadaian Blitar masih kurang dan air conditioner tidak berfungsi. Artinya variabel lingkungan kerja dan Budaya Organisasi tidak serta merta berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh (Sutoro, 2020) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dimana, besarnya pengaruh menunjukkan nilai 20,16% yang memberikan kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh (Reginald & Andani, 2022) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dimana, pada hasil *path coefficient*, Budaya Organisasi memiliki nilai -0,096 terhadap Motivasi Kerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Renah & Setyadi, 2014) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi juga tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dimana, nilai koefisien 0,149 yang menunjukkan nilai tidak signifikan. Hal

tersebut semakin memperkuat bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

*Research gap* selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sutoro, 2020) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Dimana, besarnya pengaruh menunjukkan nilai 20,16% yang memberikan kesimpulan bahwa variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh (Reginald & Andani, 2022) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Renah & Setyadi, 2014) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi juga tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Dikarenakan terdapat perbedaan pada beberapa hasil penelitian sebelumnya tentang Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (Y). Oleh karena itu penelitian ini dilaksanakan untuk melihat Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Motivasi Kerja (Y) di lokasi (Heriyanti, 2021) penelitian dilakukan pada pegawai Badan Pusat Statistik Jombang.

Dari *reserch gap* penelitian sebelumnya, maka penelitian ini menggabungkan faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi tersebut sebagai variabel eksogen yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Lalu motivasi kerja karyawan merupakan variabel endogen dikarenakan pada penelitian terdahulu diperoleh bahwasanya lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Alasan peneliti mengambil judul penelitian ini, melihat dari penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten/inkonsisten. Untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh atau tidak terhadap motivasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik Jombang. Maka peneliti tertarik mengambil judul tersebut.

Alasan kedua peneliti dilakukan penelitian di lokasi ini karena Badan Pusat Statistik Jombang bergerak di bidang layanan masyarakat yang menyediakan data statistik dasar bagi pemerintah atau masyarakat sipil. Dimana pelayanan yang baik pastinya di dukung oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik dapat menciptakan pelayanan yang baik dan menumbuhkan motivasi kerja bagi pegawai maupun masyarakat sekitar badan Pusat Statistik Jombang. Selain itu, Badan Pusat Statistik juga berkoordinasi bersama pemerintah daerah untuk menyelenggarakan statistik regional. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.

Lembaga ini memiliki fungsi utama dalam menyediakan data statistik dasar bagi pemerintah atau masyarakat sipil. Selain itu, Badan Pusat Statistik juga berkoordinasi bersama pemerintah daerah untuk menyelenggarakan statistik regional. Badan Pusat Statistik Jombang mempunyai 34 karyawan.

1. Badan Pusat Statistik Jombang berperan sangat penting bagi masyarakat dan pemerintah guna untuk menyediakan data-data statistik untuk di manfaatkan sebagai dasar pembangunan menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan.

2. Tingkat kolaborasi, integrasi, dan standarisasi untuk menyelenggarakan SSN
3. Tingkat pelayanan yang diberikan Penguatan tata kelola lembaga dan birokrasi

Penelitian ini mengambil objek Badan Pusat Statistik Jombang setelah melihat reserch gap diatas. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”** Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Jombang. Semoga penelitian ini bisa memberikan dampak baik dan peningkatan terhadap motivasi kerja Badan Pusat Statistik Jombang dalam melayani kebutuhan data masyarakat dan para pembaca.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja karyawan Badan Pusat Statistik Jombang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi pada Motivasi Kerja karyawan Badan Pusat Statistik Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja pegawai Badan Pusat Statistik Jombang
2. Untuk menganalisis dan menejelaskan pengaruh Budaya Organisasi pada Motivasi Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Jombang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan supaya meningkatkan pemahaman terkait bagaimana lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi mempengaruhi motivasi kerja

karyawan di Badan Pusat Statistik Jombang.

## 2. Bagi Pihak Badan Pusat Statistik Jombang

Dari penelitian ini dimaksudkan bisa memberi hasil yang baik dan bermanfaat untuk pihak Badan Pusat Statistik Jombang. Agar pengembangan karyawan bisa berjalan dengan ideal dan karyawan bisa memiliki motivasi kerja yang baik sehingga operasional bisa berjalan lancar. Serta meminimalisir penurunan motivasi kerja karyawan.

## 3. Bagi Pembaca

Diharapkan pembaca bisa memahami dengan baik terkait bagaimana lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.