

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah berhasil mengubah dunia bisnis menjadi sangat kompetitif. Akibatnya lingkungan organisasi berubah serba cepat dan sulit untuk diprediksi. Fenomena ini sudah menjadi isu global dan sekaligus konsekuensi perkembangan dan perubahan lingkungan. Kondisi ini memaksa berbagai bentuk organisasi bisnis mengubah paradigma cara berbisnis dari bisnis yang berbasis pada tenaga kerja dengan pola tradisional telah mengarah pada bisnis masa kini (*Modern*) yang berbasis pada pengetahuan.

Organisasi bisnis pada era ini harus memperhatikan sumber daya manusianya (karyawan) dengan serius, karena sumber daya manusia akan menjadi modal utama dalam menggerakkan roda organisasi, baik dari segi perencanaan, pengadaan sumber daya manusia dan pelaksanaan aktifitas organisasi. Hanya sumber daya manusia yang berpengetahuan luas, kreatif, dan ahli dalam bidangnya yang akan mampu menjawab tantangan zaman, bahkan akan selalu siap dalam memenangkan persaingan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia tersebut organisasi perlu melakukan tindakan-tindakan seperti mengukur atau menilai kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan sejauh mana kinerja karyawan membawa organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawainya meningkat. Menurut penjelasan yang disampaikan oleh Mary Parker Follett, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti suatu seni yang dilakukan dengan tujuan organisasi/perusahaan tertentu melalui pengaturan pihak lain dalam melaksanakan berbagai kegiatan/pekerjaan yang dibutuhkan atau yang melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri. Dan juga memiliki arti yang terkait dengan para manajer untuk mencapai berbagai tujuan organisasi / perusahaan dari berbagai setingan pihak lain dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dibutuhkan, atau melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan manajemen sendiri memiliki arti yang cukup luas, namun jika dilihat dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia bukan hanya untuk keperluan material ataupun finansial saja.

Dengan kata lain, pihak manajemen masih erat hubungannya dengan berbagai fungsi perencanaan seperti penetapan (apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, penilaian prestasi kerja, dan pemberian kompensasi), pengarahan (kepemimpinan, motivasi, integrasi, dan

pengelolaan konflik) dan pengawasan. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Yang masih berkolerasi oleh pendapat yang diutarakan oleh Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Salah satu organisasi yang memiliki proporsi kinerja yang cukup vital dalam lingkup pemerintahan daerah adalah Sekretariat Daerah, atau biasa dikenal dengan istilah “setda”. Sekretariat daerah adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah yang dipimpin oleh sekretaris daerah disingkat “sekda”. Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sekretari daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah.

Dengan pentingnya posisi sekretariat daerah dalam menunjang kinerja pemerintah daerah termasuk Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali, Maka perlunya adanya sebuah penelitian terkait kinerja. Penelitian terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting dan strategis, Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Dengan adanya penelitian kinerja diharapkan akan dapat menganalisa terkait kelebihan maupun kekurangan dari suatu organisasi

tersebut yang berguna untuk mencapai tujuan keberhasilan dan keberlangsungan hidup organisasi dengan yang berorientasi terhadap visi dan misi dari organisasi tersebut. Dalam mencapai penilaian kinerja dari anggota tersebut perlunya beberapa aspek :Lingkungan Kerja,*BurnOut*,dan Budaya Organisasi lalu dengan penerapan variabel mediasi berupa Motivasi Internal guna menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan membayar memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kerja kondisi yang merangsang motivasi, maka akan mempengaruhi semangat atau gairah kerja karyawan. Didukung dengan uraian pentingnya memperhatikan lingkungan kerja untuk menunjang kinerja. Yang pada akhirnya tujuan menciptakan kinerja tinggi yang membutuhkan kombinasi dari pelatihan dalam ketrampilan dan proses tim, keakraban dengan fitur lingkungan lingkungan fisik yang mendukung kerja tim dan melatih cara menggunakannya. Dijelaskan oleh Nitisemoto bahwa setiap perusahaan/organisasi harus memiliki cara atau faktor pendukung untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor berkaitan dengan lingkungan organisasi, Salah satunya adalah hubungan Karyawan. Dalam hubungan karyawan ada hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu adalah motivasi yang diperoleh seorang karyawan yang berasal dari rekan kerja dan atasan lalu

menjadi motivasi jika hubungan antara karyawan dan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis.

Hal itu didasari oleh penelitian dari A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terlepas dari keparahan dan kemiripannya dengan depresi karakteristik, burnout tidak disebutkan dalam DSM-V dan masih tidak ada kriteria diagnostik ada untuk mengidentifikasinya (Bakusic et al., 2017). Namun, pertanyaannya masih terbuka, sampai sejauh mana dapatkah kita membedakan burnout dari depresi dan kecemasan?, Misalnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Bianchi dan Brisson (2017) terkait sejauh individu dengan kelelahan dan depresi menghubungkan perasaan untuk pekerjaan mereka. Apa yang peneliti temukan adalah bahwa jumlah peserta yang menghubungkan perasaan kelelahan mereka untuk pekerjaan mereka sebanding dengan orang-orang yang menghubungkan mereka gejala depresi pada pekerjaan mereka juga, menunjukkan bahwa ada mungkin tumpang tindih antara kelelahan dan depresi dalam kaitannya kepada pendahulu mereka.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Budaya organisasi akan menjadi mampu membentuk kedisiplinan karyawan. Jika budaya organisasi berjalan negatif maka biasanya akan

terbentuk karyawan yang memiliki perilaku negatif juga, dan sebaliknya budaya organisasi yang positif akan terbentuk perilaku karyawan yang positif juga. Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada sebuah organisasi yang memiliki pedoman dan sanksi untuk mengatur pegawainya dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang memiliki nilai tertentu yang menjadikan organisasi unggul dan berbeda dari perusahaan sejenis lainnya. Nilai-nilai positif yang diharapkan dapat diserap oleh karyawan dalam pekerjaan meliputi interaksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem dan berinteraksi dengan atasannya. Budaya organisasi yang tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan dapat mengakibatkan karyawan bertindak sebagai dirinya sendiri, hal ini membuat karyawan tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Tindakan tersebut adalah indikasi pegawai yang kurang disiplin. Sebaliknya jika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk suatu organisasi yang baik kebiasaan karyawan sesuai dengan budaya perusahaan yang berlaku. Dengan demikian sangat jelas bahwa organisasi budaya akan mampu membentuk tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Putra (2018), Baiquni dan Prihatini (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai.

Motivasi dan produktivitas sangat erat kaitannya karena merupakan aspek penting bagi perusahaan, apalagi tenaga kerja di perusahaan memiliki kinerja yang tinggi, maka perusahaan memperoleh keuntungan dan kelangsungan usaha yang terjamin untuk meningkatkan produktivitas diperlukan kemampuan tenaga kerja dan keahlian bertugas jika tenaga kerja tidak memiliki kemampuan dan keahlian Digabungkan penurunan produktivitas dan merugikan perusahaan, produktivitas dipengaruhi beberapa faktor, yang erat kaitannya dengan tenaga kerja atau yang lainnya. faktor. Irham Fahmi (2016), mengemukakan bahwa motivasi internal dan produktivitas merupakan bagian yang saling berhubungan satu sama lain. Peningkatan motivasi kerja internal mempengaruhi peningkatan produktivitas dan sebaliknya. Produktivitas yang tinggi dapat diperoleh jika didukung oleh karyawan yang telah bekerja motivasi untuk melaksanakan tugas dan tugasnya, motivasi internal terjadi kemampuan dan kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Aktor itu yang didukung mencapai tujuan adalah karyawan. Karyawan diarahkan untuk mengembangkan sikap positif untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi dalam suatu perusahaan harus ditingkatkan, yaitu motivasi internal atau eksternal. Motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi internal merupakan pendorong karyawan untuk bekerja sebagai baik di perusahaan-perusahaan. Motivasi internal adalah pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang mampu seseorang menjadi berani dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri,

karena mampu bertindak dan berperilaku dengan cara-cara tertentu yang akan mengarah pada optimal. Kasus ini didukung oleh penelitian A. Khairul Hakim (2014), bahwa terdapat hubungan positif antara internal motivasi pada produktivitas karyawan. Penelitian Gilang Gumilang (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi internal terhadap produktivitas kerja, dan penelitian baru oleh Bayu Fadilah yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan mempengaruhi secara bersamaan pada karyawan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa penulis memiliki ide penelitian berjudul

**PENGARUHLINGKUNGAN KERJA,*BURNOUT*,DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ada maka rumusan masalah yang muncul adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah *BurnOut* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali?
4. Apakah Motivasi Kerja dalam internal pegawai mempengaruhi dalam peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali?
5. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi?
6. Apakah *BurnOut* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada maka dapat disimpulkan bahwa penelitian memiliki tujuan berupa :

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
3. Untuk menganalisa pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisa pengaruh *burnout* terhadap motivasi kerja
5. Untuk menganalisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi
7. Untuk menganalisa pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi
8. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam instansi sehingga bisa memberikan pandangan untuk perencanaan maupun untuk bahan evaluasi perusahaan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, *burnout*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi internal sebagai variabel mediasi.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semoga lebih menambah wawasan agar lebih luas lagi dan menumbuhkan semangat terhadap diri sendiri agar terus berkarya lebih baik lagi.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semoga bisa menjadi rujukan penelitian-penelitian yang akan dibuat terutama dalam menentukan kinerja.