

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia setelah negara China, India, Amerika Serikat. Melimpahnya jumlah penduduk merupakan aset penting yang menguntungkan bagi pembangunan suatu bangsa. Penduduk berperan sebagai subjek pembangunan dan dengan jumlah penduduk yang besar berperan sebagai tenaga kerja yang akan melakukan pembangunan. Dalam proses pembangunan suatu peradaban bangsa tentu memerlukan aset pokok yang disebut dengan sumber daya alam (*natural resource*) maupun sumber daya manusia (*human resource*). Sumber daya manusia adalah yang berpengaruh besar dalam proses pembangunan. Walaupun sumber alam yang melimpah dan modal yang besar namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, maka tidak akan terjadi proses pembangunan yang maksimal.

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting bagi terselenggaranya pembangunan nasional yang ada pada negara, sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk organisasi karena sebagian besar kegiatan organisasi yang telah terlaksana dilakukan oleh manusia. Pada dasarnya produktivitas tenaga kerja mempengaruhi organisasi, pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik demi mewujudkan kebutuhan yang seimbang.

Namun pada era ekonomi sekarang ini dunia industri maupun instansi tidak hanya membutuhkan kecerdasan dan keahlian semata melainkan membutuhkan orang yang cepat tanggap, inovatif, tahan banting serta yang mau bekerja dengan semangat juang yang tinggi. Peran penting sumber daya manusia pada instansi diharapkan dapat memajukan serta membantu instansi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dikelola baik menyebabkan pekerja merasa nyaman melaksanakan tugas. Berbagai organisasi, perusahaan, Lembaga serta instansi melakukan peningkatan segala aspek serta elemen organisasi guna kelangsungan hidup organisasi.

Selain pertumbuhan ekonomi yang meningkat di Indonesia Pertumbuhan penduduk juga selalu meningkat setiap tahunnya, dilansir dari kompas.com worldmeter merilis data jumlah penduduk Indonesia hingga 25 April 2022 adalah 278.752.361 jiwa. 3.51% dari total penduduk dunia. Kementrian dalam negeri melalui direktorat jenderal kependudukan dan pencatatan sipil merilis data kependudukan semester II tahun 2021 tanggal 30 desember 2021 data tersebut menunjukkan jumlah penduduk Indonesia mencapai 273.879.750 jiwa. Angka ini menunjukkan bahwa terjadi kenaikan jumlah penduduk sebanyak 2.529.861 jiwa dibandingkan tahun 2020. Jumlah kelahiran mencapai 691.259 jiwa dan jumlah kematian 1.580.865 jiwa. Tercatat jumlah penduduk terbanyak di Indonesia pada level provinsi terdapat di provinsi jawa barat yaitu 48.220.094 jiwa. Diikuti jawa timur sebanyak 41,06 juta jiwa di susul jawa tengah 37,31 juta jiwa. Berikut bisa dilihat pada tabel 1.1 data penduduk Jawa Barat tahun 2018-2020.

Tabel 1.1

Data Penduduk Jawa Barat tahun 2018 – 2020 (Menurut Kabupaten/Kota)

No	Wilayah Jawa Barat	Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota (Jiwa)		
		2018	2019	2020
1	Kota Banjar	182 819	183 110	183 299
2	Kota Cirebon	316 277	319 312	322 322
3	Kota Sukabumi	326 282	328 680	330 691
4	Pangandaran	397 187	399 284	401 493
5	Kota Cimahi	607 811	614 304	620 393
6	Kota Tasikmalaya	662 723	663 517	663 986
7	Purwakarta	953 414	962 893	971 889
8	Kuningan	1 074 497	1 080 804	1 087 105
9	Kota Bogor	1 096 828	1 112 081	1 126 927
10	Sumedang	1 149 906	1 152 400	1 154 428
11	Ciamis	1 188 629	1 195 176	1 201 685
12	Majalengka	1 199 300	1 205 034	1 210 709
13	Subang	1 579 018	1 595 825	1 612 576
14	Bandung Barat	1 683 711	1 699 896	1 714 982
15	Indramayu	1 719 187	1 728 469	1 737 624
16	Tasikmalaya	1 751 295	1 754 128	1 755 710
17	Cirebon	2 176 213	2 192 903	2 209 633

Tabel 1.1 (Lanjutan)

Data Penduduk Jawa Barat tahun 2018 – 2020 (Menurut Kabupaten/Kota)

No	Wilayah Jawa Barat	Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota (Jiwa)		
		2018	2019	2020
18	Cianjur	2 260 620	2 263 072	2 264 328
19	Kota Depok	2 330 333	2 406 826	2 484 186
20	Karawang	2 336 009	2 353 915	2 370 488
21	Sukabumi	2 460 693	2 466 272	2 470 219
22	Kota Bandung	2 503 708	2 507 888	2 510 103
23	Garut	2 606 399	2 622 425	2 636 637
24	Kota Bekasi	2 931 897	3 003 923	3 075 690
25	Bekasi	3 630 907	3 763 886	3 899 017
26	Bandung	3 717 291	3 775 279	3 831 505
27	Bogor	5 840 907	5 965 410	6 088 233
Total Provinsi Jawa Barat		48 683 861	49 316 712	49 935 858

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2022

Dapat dilihat dari tabel data pertumbuhan penduduk berdasarkan Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat dari tahun 2018-2020 rata-rata mengalami kenaikan setiap tahunnya di Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Jawa Barat pertumbuhan penduduk ini harus di selarasi juga dengan pertumbuhan lapangan kerja bagi masyarakat agar mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang berkontribusi dengan cara memberikan pikiran, kreativitas, dan usahanya guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh institusi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan umumnya menghasilkan keluaran (*output*) berupa produk, tetapi ada juga yang memberikan keluaran jasa yang memberikan jasa kepada konsumennya.

Pertumbuhan penduduk disebabkan oleh beberapa faktor yaitu Angka kelahiran, perpindahan penduduk (migrasi) dan jumlah kematian. Hal ini menyebabkan pertumbuhan penduduk termasuk di kota Karawang setiap tahun mengalami peningkatan yang signifikan. Salah satu cara menekan laju pertumbuhan penduduk adalah melalui Program Keluarga Berencana. Jumlah PUS (pasangan usia subur) di Kabupaten Karawang mencapai angka 570.914 jiwa. Pasangan usia subur dapat menggunakan metode alat kontrasepsi yang bertujuan untuk mencegah kehamilan baik secara program maupun non program, adapun

pengguna KB jenis Intra Uterine device (IUD) sebanyak 26.686 jiwa, Metode Operasi Wanita (MOW) atau disebut Tubektomi sebanyak 11.467 jiwa, Metode Operasi Pria (MOP) atau disebut dengan Vasektomi sebanyak 3.564 jiwa, Kondom sebanyak 8.466, Implan sebanyak 19.600 Jiwa, Suntikan sebanyak 215.376 jiwa, sedangkan Pil sebanyak 421.760 Jiwa (BPS, 2022).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa ketika pasangan usia subur meningkat maka jumlah pengguna KB akan mengalami penurunan dan jika pengguna KB turun maka Alat Kontrasepsi (Alkon) akan mengalami peningkatan begitupula sebaliknya Jika Pasangan Usia Subur (PUS) mengalami peningkatan dan jumlah pengguna KB meningkat maka Alat Kontrasepsi (Alkon) akan mengalami penurunan. Sebagaimana telah diketahui dalam Undang-Undang No 52 tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga menyebutkan bahwa keluarga berencana adalah upaya mengontrol kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, melalui promosi, perlindungan, dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk menciptakan keluarga yang berkualitas.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Karawang nomor 14 tahun 2016 merupakan suatu Dinas yang mempunyai tugas pokok membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta tugas pembantu yang ditugaskan kepada daerah. Adapun dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud maka dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana mempunyai fungsi diantaranya penyusunan kebijakan teknis dinas atau bahkan kebijakan daerah dalam hal pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, selain itu pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, selanjutnya pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan tugasnya, dan terakhir pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Keberhasilan kinerja suatu Dinas tergantung pada kinerja pegawainya, jika kinerja pegawainya baik tentunya tujuan organisasi dapat tercapai. Penulis memperoleh data sekunder pengukuran kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Karawang pada tahun 2018-2020, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Pengukuran Kinerja Pegawai DPPKB Kabupaten Karawang

No.	Jabatan	Unit Kerja	Tahun			Keterangan
			2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	
1	Plt. Kepala Dinas	DPPKB	91.00	92.93	90.16	Menurun
2	Ka. Subbag Kepegawaian	DPPKB	90.27	91.81	90.80	Menurun
3	Pengolah Data	DPPKB	88.40	86.67	85.67	Menurun
4	PKB (Kord. PLKB)	DPPKB	87.59	89.94	90.56	Meningkat
5	PKB	DPPKB	86.59	86.94	84.56	Menurun
6	TDP Provinsi	DPPKB	87.45	89.14	97.27	Menurun
7	TDP Kabupaten	DPPKB	86.92	86.42	85.67	Menurun
8	TDP Admin	DPPKB	90.24	88.33	86.68	Menurun

Sumber : DPPKB Kabupaten Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dari pengukuran kinerja pegawai dari tahun 2018, 2019, dan 2020 menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang mengalami penurunan. Hanya dalam bidang PKB (Kordinator PLKB) yang mengalami peningkatan. Tentunya dalam hal ini menjadi persoalan bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dan harus segera di perbaiki. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja yang baik maka kinerja instansi juga akan baik sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang baik maka kinerja instansi akan bernilai kurang baik. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dengan standar yang telah di tentukan organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai, tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam kurun waktu tertentu. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dan berkontribusi meningkatkan kinerja Instansi, yaitu pemberian motivasi kepada pegawai dan menerapkan budaya organisasi yang baik.

Motivasi kerja menurut Uno dalam Eni Erwantiningsih (2019:133) yaitu sebagai proses yang berperan dalam membantu seseorang mencapai tujuan hidupnya dengan arah serta ketekunan yang terbentuk karenanya. Motivasi merupakan energi dari dalam dan luar yang mendorong manusia untuk meraih harapan dan tujuan yang telah ditentukan atau motivasi bisa juga mengandung arti sebagai proses bagaimana orang lain atau karyawannya bisa dipengaruhi untuk beraktivitas serta menyelesaikan tugasnya sesuai penetapan tujuan yang telah dibuat sebelumnya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ka. Subbag kepegawaian yaitu Bapak Rohyadi, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang mengenai motivasi kerja mengungkapkan bahwa pegawai DPPKB Kabupaten Karawang akan mendapatkan reward apabila selalu hadir dan bertanggung jawab penuh atas fasilitas seperti kendaraan untuk dilapangan. Masalah motivasi kerja pada sebuah organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Untuk itu organisasi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi kerja mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi organisasi. Adapun daftar penghargaan yang telah diperoleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3

Daftar Penghargaan DPPKB Kabupaten Karawang

No	Penghargaan	Jumlah Penghargaan
1	Duta Genre Putra Terbaik	8
2	Duta Genre Putri Terbaik	5
3	Kelompok Pik-R Terbaik	1
4	Kampung KB Beriman Terbaik	1
5	Juara 1 Pendukung Program Bangga Kencana MKJP	1
6	Juara 1 Penggerak Program Bangga Kencana MKJP	1

Tabel 1.3 (Lanjutan)
Daftar Penghargaan DPPKB Kabupaten Karawang

No	Penghargaan	Jumlah Penghargaan
7	Juara 1 Pelayanan Program Bangga Kencana MKJP	1
8	Juara 2 Pendukung Program Bangga Kencana MKJP	1
9	Juara 2 Penggerak Program Bangga Kencana MKJP	1
10	Juara 2 Pelayanan Program Bangga Kencana MKJP	1
11	Juara 3 Pendukung Program Bangga Kencana MKJP	1
12	Juara 3 Penggerak Program Bangga Kencana MKJP	1
13	Juara 3 Pelayanan Program Bangga Kencana MKJP	1
Jumlah		24

Sumber : DPPKB Kabupaten Karawang, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.3 dan penjelasan diatas penulis dapat berasumsi bahwa motivasi kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang telah terjalin dengan baik, karena kenyamanan pegawai adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu, variabel lain selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Robbins dalam Nico Harumanu Feel (2018:178) mengemukakan bahwa setiap organisasi pasti memiliki budaya tersendiri yang dianut dan dijalankan bersama dalam berinteraksi di lingkup organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja setiap individual di suatu organisasi khususnya di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang diantaranya budaya organisasi dan motivasi. Budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang adalah apel pagi setiap senin dan setiap peringatan hari besar nasional. Karena dengan adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, maka akan timbul suatu kekompakan dan juga komunikasi yang baik antara para pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

Menurut Isnan Munawirsyah (2018:36) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Oleh karena itu organisasi harus bisa menciptakan budaya organisasi yang dapat memotivasi pegawai agar mempunyai kinerja yang baik.

Dari penyebaran kuesioner pada 30 orang pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang mengenai kinerja pegawai didapatkan hasil pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4

Data Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Tinggi	Rendah	Presentase	
1	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan	21	9	70%	30%
2	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	15	15	50%	50%
3	Saya selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.	23	7	77%	23%

Sumber : DPPKB Kabupaten Karawang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat dilihat rekap kuesioner tentang kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang masih rendah dapat dilihat 50% pegawai masih belum menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan 30% tidak bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari alasan tersebutlah organisasi harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai nya. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Surya Akbar (2018:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal seperti motivasi kerja dan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oryz Setiawan (2019) bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dan manajemen perusahaan, jika mereka menginginkan setiap pegawai memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang, penulis melakukan Pra Penelitian pada 30 Responden pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentase	
1	Kebutuhan Fisiologis dan kebutuhan dasar pegawai cukup terpenuhi	28	2	93%	7%
2	Instansi memberikan penghargaan/tunjangan kinerja atas prestasi kerja pegawainya	17	13	57%	43%
3	Setiap pegawai yang berprestasi mendapatkan kesempatan promosi jabatan	15	15	50%	50%

Sumber : DPPKB Kabupaten Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 telah dilakukan pra penelitian kepada 30 responden, diketahui 57% atau 13 orang belum diberikan tunjangan kinerja atas prestasi kinerjanya dan 50% atau 15 responden menyatakan bahwa pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang masih rendah. Motivasi akan tumbuh di saat pegawai merasa norma-norma dan nilai yang diyakini pegawai itu sesuai, sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja. Setelah kenyamanan itu muncul maka memberikan motivasi pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memberikan segenap kemampuan terbaik kepada organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Isnan Munawirsyah (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tentu saja pada kenyataannya tidak hanya variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi, melainkan juga variabel budaya organisasi, karena setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, di sebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan di lebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi objek penilaian dalam mencapai produktifitas atau kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang maka penulis melakukan pra penelitian pada 30 responden pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.6
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Budaya Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Presentase	
1	Pegawai selalu melakukan inovasi dalam bekerja	20	10	67%	33%
2	Pegawai sangat memperhatikan pekerjaan secara detail	17	13	57%	43%
3	Pegawai selalu bekerja keras untuk hasil yang berkualitas	24	6	80%	20%

Sumber : DPPKB Kabupaten Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1.6 telah dilakukan pra penelitian kepada 30 responden, diketahui 33% pegawai belum mampu berinovasi dalam bekerja dan 43% pegawai tidak memperhatikan secara detail pekerjaannya. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, keberhasilan dan kelangsungan kegiatan pada organisasi tak bisa dilepaskan dari pegawainya. Karena budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas dan kinerja dari pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan mengenai motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang, penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah, di analisis serta di buat laporan yang berupa skripsi, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka selanjutnya dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
2. Adanya pegawai yang belum menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
3. Beberapa pegawai tidak bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan
4. Beberapa orang belum diberikan tunjangan kinerja atas prestasi kinerjanya.
5. Pegawai yang berprestasi belum mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.
6. Terdapat pegawai yang belum mampu berinovasi dalam pekerjaannya.
7. Adanya pegawai yang tidak memperhatikan secara detail pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus pada masalah yang diteliti, maka penulis merasa perlu melakukan pembatasan masalah yang akan di teliti. Adapun pembatasan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bidang ilmu yang diteliti adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Tema kajian yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
3. Responden yang digunakan adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

4. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
5. Alat bantu analisis menggunakan SPSS v25.
6. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana budaya organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
4. Apakah ada korelasi antara motivasi kerja dengan budaya organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
5. Apakah ada pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
6. Apakah ada pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
7. Apakah ada pengaruh simultan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka maksud dan tujuan ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan budaya organisasi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besaran korelasi antara motivasi kerja dengan budaya organisasi pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh simultan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, secara umum terdapat dua hal utama dalam manfaat penelitian ini. Pertama secara Teoritis dan kedua secara Praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang di teliti serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki untuk masyarakat secara umum tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dan diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan, bahan diskusi dan bahan kajian lanjutan bagi pembaca tentang masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi penambah wawasan tentang pentingnya motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.