

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Menurut (Rio dkk., 2018) menjelaskan Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya Sunyoto, dalam (Hendro, 2017), juga berpendapat bahwa Kinerja Karyawan didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Bili et al., 2018) Dukungan Organisasi adalah penilaian karyawan terhadap organisasinya sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja mereka, sejauh mana kesesuaian terhadap imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut (Sintya, 2016) Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara

tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

Menurut (Putu dan I Wayan 2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dalam penelitian (Lubis, 2017) Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Vii Unit Kedaton. Hasil penelitian menunjukkan Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian (Halimun et al., 2017) Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan di Perbankan Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian (Yakup, 2017) Pengaruh Sistem Penghargaan, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Sistem Penghargaan, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dalam penelitian (Muhammad, 2016) Pengaruh Kompensasi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis. Hasil Penelitian menunjukkan Sistem Penghargaan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kantor Camat MKS Bukittinggi adalah salah satu kecamatan / camat yang ada di Jl.H.Abdul Manan No 2 Kota Bukittinggi, 26121 Sumatera Barat. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surar keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahaan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahaan permohonan cerai, belum

nikah, dan nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Ada banyak fungsi dan tugas lain dari kantor kecamatan, segera kunjungi kantor kecamatan terdekat ini untuk informasi layanan-layanan lainnya.

Pada Kantor Camat MKS Bukittinggi masih kurangnya Kinerja Karyawan pada karyawannya. Kemudian dukungan organisasi pada karyawannya yang masih kurang, Sistem Penghargaan yang diberikan belum optimal dan Komitmen Organisasi pada karyawannya masih rendah. Dimana kurangnya Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi dapat dilihat dari tabel absensi berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Kantor Camat MKS Bukittinggi Periode Oktober s/d September Tahun 2020-2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Oktober	39	37	1	-	1	-
November	39	32	2	2	-	3
Desember	39	33	3	-	3	-
Januari	39	29	5	-	5	-
Februari	39	25	8	2	4	-
Maret	39	27	7	-	5	-
April	39	32	4	-	2	1
Mei	39	23	9	-	7	-
Juni	39	37	2	-	-	-
Juli	39	22	10	-	5	2
Agustus	39	23	10	-	3	3
September	39	26	12	-	-	1

*Sumber : Kantor Camat MKS Bukittinggi*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu meningkat dari bulan Oktober sampai

September. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya Komitmen Organisasi yang karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada Kinerja Karyawan Kantor Camat MKS Bukittinggi yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda Kinerja Karyawan yang kurang maksimal akan menyebabkan tujuan Kantor Camat MKS Bukittinggi tidak tercapai sesuai yang ditentukan.

Dimana kurangnya Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Kantor Camat MKS Bukittinggi**  
**Periode Tahun 2016-2020**

<b>NO</b>	<b>TAHUN</b>	<b>TARGET KINERJA</b>	<b>REALISASI KINERJA</b>
1	2016	100%	85%
2	2017	100%	70%
3	2018	100%	76%
4	2019	100%	60%
5	2020	100%	72%

*Sumber : Kantor Camat MKS Bukittinggi*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa target kinerja Kantor Camat MKS Bukittinggi tidak terealisasi sesuai target, dari tahun 2016 – 2020 selalu terjadinya fluktuasi. Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Dukungan Organisasi yang masih rendah, Sistem Penghargaan yang masih rendah dan Komitmen Organisasi yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya:

1. Dukungan Organisasi yang masih rendah akan menyebabkan rendahnya Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
2. Sistem Penghargaan yang diberikan masih rendah akan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
3. Komitmen Organisasi masih rendah akan menyebabkan rendahnya Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
4. Kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus akan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
5. Tanggung jawab yang masih rendah akan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus akan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang akan berdampak pada penurunan Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.

8. Faktor psikologis yang kurang akan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Dukungan Organisasi (X1), Sistem Penghargaan (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi?
3. Bagaimanakah pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi?
6. Bagaimanakah pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat MKS Bukittinggi?

7. Bagaimanakah pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat MKS Bukittinggi?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat MKS Bukittinggi.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Kantor Camat MKS Bukittinggi

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Kantor Camat MKS Bukittinggi mengenai Dukungan Organisasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.