

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Susan, 2019)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan suatu organisasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, yang terungkap dari dimensi-dimensi: hasil kerja, perilaku kerja, dan indikator-indikator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kerjasama (Aulia, 2021).

Berikut ini merupakan hasil dari capaian kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang di tahun 2019-2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang Dari Tahun 2019-2021

No	Indikator Kinerja	Target	Nilai Capaian %			Rata-Rata Nilai Capaian Tahun
			2019	2020	2021	
1	Ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar	100%	84,33%	83,00%	83,65	83,66%
2	Tingkat karyawan yang masih perlu pengawasan saat bekerja	100%	82,47	83,34%	82,50	82,77%
3	Dampak Interpersonal dan kerja tim karyawan Damkar	100%	83,35%	81,32%	82,05	82,24%
4	Efektisitas Biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi	100%	82,35%	80,65%	81,55	81,52%

5	Ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja	100%	84,00%	81,82%	82,33	82,71%
---	---	------	--------	--------	-------	--------

Sumber : Data Dinas Damkar Kota Padang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pada bahwa realisasi kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang masih belum optimal karena nilai capaian kegiatan kerja masih belum mancapai target yang telah ditetapkan. Pada item ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 83,66%, lalu Pada item tingkat karyawan yang masih perlu pengawasan saat bekerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,77%, Pada item interpersonal impact dan teamwork pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,24%, Pada item efektifitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 81,52%, dan pada item ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,71%

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik

dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (**Muis et al., 2018**).

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta (**Wau, Samalua Waoma & Ruang, 2021**).

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara optimal. Dengan adanya motivasi para karyawan akan

terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya **(Andayani, 2020)**.

Setiap organisasi pada dasarnya selalu menginginkan terwujudnya budaya organisasi yang sesuai dengan visi, misi organisasi. Namun pada prakteknya tidak semua organisasi mampu mewujudkan budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan, visi, dan misi organisasi. Disisi lain perumusan budaya organisasi pada Dinas Pemadam Kebakaran masih belum terlaksanakan secara maksimal.

Berdasarkan dokumen hasil penelitian Radhiva azzahra, (2022) fenomena budaya organisasi pada Dinas Pemadam Kebakaran yaitu dinas yang dikelola dan dijalankan secara organisasi semimiliter, sehingganya organisasinya tercermin mengikuti aturan, taat pada pimpinan, disiplin, dan terkesan terkekang oleh aturan. Sehingga membuat komunikasi antara pegawai tidak cukup baik, mereka hanya memperdulikan dirinya sendiri saja. Apalagi sejak pandemic COVID-19 mengharuskan setiap orang untuk jaga jarak semakin membuat kekeluargaan di Damkar tersebut tidak berjalan dengan baik dan tidak mampu secara maksimal untuk mencapai visi dan misi Damkar.

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemdam Kebakaran Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi suatu masalah merupakan proses merumuskan merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Tujuan dari identifikasi masalah adalah agar penelitian yang akan dilakukan menjadi terarah dan cakupan yang akan di atas menjadi tidak terlalu luas, serta untuk memudahkan dalam proses selanjutnya dan memudahkan penulis dalam proses penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka diperoleh masalah yang akan diteliti dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai dan aturan di dalam organisasi.
2. Tugas yang diberikan kepada karyawan hanya dianggap sebagai sebuah rutinitas.
3. Adanya budaya organisasi yang lemah dan etos kerja yang rendah yang mengurangi kinerja karyawan.
4. Adanya karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tetapi belum mampu sepenuhnya menerapkan hasil pelatihan tersebut yang sesuai dengan apa yang didapatkan karyawan.
5. Pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos kerja.
6. Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat.
7. Pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

8. Pegawai yang sering berada diluar kantor saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pemimpin.
9. Menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan pekerjaan yang dihadapi terlalu berat .
10. Menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan ada keramaian setiap harinya sehingga konsentrasi menjadi berkurang.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan dengan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja dan sebagai variabel intervening adalah motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dan juga menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi pihak lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah MSDM

4. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan digunakan perusahaan dalam mengelola variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk periode dimasa yang akan datang.