

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pada dunia usaha serta persaingan yang semakin ketat dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baru dan berkompeten menuntut perusahaan-perusahaan untuk mampu menyeleksi Pegawai-Pegawai untuk dapat bergabung pada perusahaannya, kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan secara kualitas dan Salah satu faktor yang mempengaruhi taraf keberhasilan suatu organisasi ialah kinerja. kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Mangkunegara 2017)**

Seorang pemimpin didalam suatu perusahaan juga memiliki peran penting untuk menentukan bagaimana perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Terdapat fenomena permasalahan kinerja yang terjadi, dimana pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan pegawai tidak dapat cepat tanggap menyelesaikan jika terjadi permasalahan didalam pekerjaannya. Ini juga diperngaruhi oleh budaya

organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap instansi atau organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para Pegawainya dengan harapan yang menjadi tujuan instansi tersebut akan tercapai. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi. Jika instansi mempunyai sumber daya manusia yang baik serta mempunyai kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu instansi tersebut. **(Permana 2021)**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Dari fenomena permasalahan budaya organisasi yang sudah terjadi, dimana budaya organisasi sudah tercipta seperti profesionalisme, disiplin kerja dan keuletan bekerja. Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan timbul komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara agar fungsi manajerial efektif maka manajemen harus menerapkan budaya organisasi yang bertujuan untuk memberikan pandangan yang sama dalam hal perilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi ialah seperangkat nilai, norma, persepsi dan perilaku yang diciptakan dan

dikembangkan suatu organisasi atau perusahaan untuk mengatasi masalah masalah, baik masalah mengenai intergrasi internal maupun masalah mengenai adaptasi eksternal. Sebagai suatu kesatuan ide, budaya suatu organisasi juga berfungsi sebagai tuntunan bagi para anggota dalam berperilaku dan bertindak, atau berisikan larangan untuk melakukan suatu tindakan dalam menghadapi suatu tantangan lingkungan. **(Bismala, L., Arianty, N., & Farida 2017)**

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga turut berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, Pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal. Terdapat fenomena yang terjadi permasalahan dalam komitmen organisasi, yaitu masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan masih kurangnya pemberian komitmen yang kurang tepat dalam organisasi, mengakibatkan sering terjadi karyawan yang pindah tempat kerja. **(Yusuf & Syarif 2017)**

Dengan adanya komitmen dari beberapa Pegawai untuk dapat memajukan perusahaan akan dapat menciptakan budaya organisasi yang baik yang akan dapat diturunkan kepada generasi-generasi penerusnya, namun kepemimpinan juga akan dapat mengubah budaya organisasi melalui hak jabatan yang dimilkinya, dengan demikian komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi.

Kepuasan kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja yang ada di dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kemudian kepuasan kerja adalah yang berhubungan dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan berkaitan juga dengan faktor fisik dan psikologis. **(Hanawidjaya et al. 2022)**

Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien adalah dengan memberikan budaya organisasi yang baik, komitmen organisasi yang pasti dan kepuasan kerja bagi para karyawan. dan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Pada Dinas Pendidikan Kota Padang ini bergerak dalam bidang, yaitu bidang pendidikan. Berdasarkan survey awal penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para pegawai dan mendapatkan temuan bahwa masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan masih

kurangnya komitmen yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, mengakibatkan sering terjadi karyawan yang pindah tempat kerja. Terdapat permasalahan yang lain dalam kepuasan kerja pegawai, dimana sering sekali terjadi kesalahpahaman sesama pegawai yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang diterima oleh pegawai tersebut berbeda-beda sedangkan posisi yang mereka jabat sama, sehingga berakibat pada kepuasan kerja yang tidak diharapkan dan menimbulkan kecemburuan sesama karyawan.

Di sisi lain, budaya organisasi sudah tercipta seperti profesionalisme, disiplin kerja dan keuletan bekerja namun masih perlu peningkatan dan ditularkan kepada pegawai-pegawai lainnya, Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan timbul komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian masih ditemukan permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Padang, dimana pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan pegawai tidak dapat cepat tanggap menyelesaikan jika terjadi permasalahan dalam pekerjaannya. Ini juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan menunjukkan Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **(Paramita Sani et al. 2021)**

Penelitian yang dilakukan Lanjar pada tahun 2017 menyatakan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan. Responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan mengenai variabel komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Peningkatan komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. **(Lanjar, Hamid, and Mukzam 2017)**

Lebih lanjut Anissa Ramdhani pada penelitiannya menemukan bahwa terdapat keterkaitan antara kepuasan kerja dan peningkatan komitmen organisasi dimana semakin tinggi nilai kepuasan kerjanya maka akan turut meningkatkan komitmen organisasinya. **(Ramadhani and Khoirunnisa 2018)**

Berikut ini tabel fenomena yang peneliti dapatkan dilapangan:

Tabel 1.1 TABEL ABSENSI ANGGOTA BULAN JUNI s/d NOVEMBER 2022

No	Bulan	Jumlah Anggota	Absensi Anggota Bulan Juni s/d November 2022				Total
			Izin	Tanpa Ket	Terlambat	Pulang lebih cepat	
1	Juni	179	201	186	818	186	1.374
2	Juli	179	187	138	821	175	1.321
3	Agustus	179	198	174	838	236	1.446
4	September	179	213	156	844	192	1.405
5	Oktober	179	221	123	860	322	1.526
6	November	179	258	131	959	375	1.723
							8.795

Sumber data : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang-2022

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi Anggota pada enam bulan terakhir yaitu pada bulan Juni 2022 sampai bulan November 2022 dapat disimpulkan bahwasannya Loyalitas Anggota yang masih kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih tingginya tingkat absensi Anggota tiap bulannya, terutama pada absensi jumlah keterlambatan. Jumlah keterlambatan pada Anggota melonjak pada bulan November yaitu sebanyak 959 kali keterlambatan. Untuk target jumlah absensi sendiri, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang menetapkan bahwa tidak ada Anggota yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi Anggota, artinya terdapat masalah yang menyebabkan terjadinya cukup tingginya tingkat absensi Anggota, hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi dan komitmen organisasi yang baik oleh Anggota Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dan juga kurangnya budaya organisasi dan kepuasan dalam kinerja Anggota.

Masih banyak faktor yang menyebabkan Anggota absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan Anggota tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja Anggota. Tinggi rendahnya tingkat absensi Anggota berpengaruh pada pencapaian target prestasi. Semakin tinggi tingkat absensi Anggota, semakin sulit pencapaian target kinerja. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian (**Nurhaida and Susilastri 2019**) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang Berdasarkan hasil analisis penelitian, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang. Artinya Budaya Organisasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Berdasarkan penelitian (**Supriyadi 2019**) yang berjudul pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (**Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018**) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Dari fenomena dan penelitian terdahulu merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan dan kepuasan kerja yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Padang adalah sebagai berikut:

1. Sering sekali terjadi kesalahpahaman sesama pegawai yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang diterima oleh karyawan tersebut berbeda-beda sehingga berakibat pada kepuasan kerja.
2. Timbulnya kecemburuan sesama pegawai, akibatnya sering terjadi kesalahpahaman yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi mengakibatkan sering terjadi karyawan yang pindah tempat kerja.
4. Pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.

5. Pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dikarenakan ada kendala menyangkut budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
6. Adanya ketidakpuasan kerja beberapa pegawai disebabkan ketidakmerataan kerja yang diperoleh pegawai saat dalam bekerja.
7. Pegawai tidak dapat cepat tanggap menyelesaikan jika terjadi permasalahan didalam pekerjaannya yang juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
8. Masih kurangnya pemberian komitmen yang kurang tepat dalam organisasi mengakibatkan sering terjadi karyawan yang pindah tempat kerja.
9. Budaya Organisasi yang dimiliki masih rendah dalam hal cara berfikir, cara bekerja dan cara kebiasaan-kebiasan yang ada di instansi tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada budaya organisasi dan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu objek penelitian pada karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang. Penelitian ini juga membatasi variabel budaya organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
6. Untuk mengetahui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Penulis mengharpkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi peiliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja.