

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting berkembangnya suatu instansi pemerintahan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan instansi pemerintah tidak akan terselesaikan dengan baik. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eri Susan, yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2019. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia secara umum dibagi menjadi dua yaitu sumber daya manusia secara makro dan sumber daya manusia secara mikro. Pengertian sumber daya manusia secara makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan sumber daya manusia secara mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. 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 (**SUSAN, 2019**)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Leni Rohida pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia, menjelaskan di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Era ini juga akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia, masalah sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan arah dan kemajuan sebuah organisasi. Akibat dari rendahnya kompetensi sumber daya maka dalam pekerjaan masih membutuhkan waktu yang lama dan membutuhkan tuntunan dan arahan dari atasan. Banyak para ahli berpendapat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasil atau tidak suatu organisasi dengan kompetensi setiap karyawan yang ada. Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi dan iklim organisasi (**Rohida, 2018**)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Humadi dkk yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan umum daerah (Perumda) Amutai Kabupaten Hulu Sungai Utara pada tahun 2019. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Organisasi yang memiliki permasalahan pada sumber daya manusia akan dapat diatasi jika seorang pemimpin memiliki model

kepemimpinannya yang baik, seperti kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan, atasan, organisasi, serta lingkungan. Komitmen organisasi merupakan hal yang terpenting dalam perusahaan. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka pekerjaan karyawan pun dapat teratasi dengan baik. Komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi. **(Humaidi et al., 2019)**

Setiap instansi pemerintahan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sebagai sebuah organisasi Perumda memiliki tujuan, visi dan misi. Tujuan merupakan unsur mutlak yang dimiliki organisasi. Tujuannya tidak akan tercapai tanpa melalui usaha-usaha yang mengarah pada tercapainya tujuan. Untuk melihat berhasil dan tidaknya suatu organisasi, dapat diketahui dengan melihat sejauh mana tujuan organisasi berhasil tercapai sesuai dengan rencana awal. Perumda dalam melaksanakan tugasnya harus berorientasi kepada masyarakat, dengan memberikan service atau pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan penyediaan air bersih yang cukup dari segi kualitas, kuantitas maupun kontinuitasnya. Pelayanan dikatakan memuaskan jika pelayanan tersebut mampu memenuhi harapan pelanggan. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja memihak pada organisasi dan tujuannya serta berniat memelihara

keanggotaan dalam organisasi.

Bagi suatu organisasi baik didalam suatu instansi maupun di swasta, pelaksanaan pelayanan memiliki peran penting guna memenuhi atau memberikan kepuasan kepada pelanggan. Dengan demikian diharapkan karyawan lebih hati-hati dalam pelaksanaan pekerjaannya terutama yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada pelanggan. Sehingga dengan adanya pelayanan yang diberikan oleh karyawan maka akan memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Keberadaan lembaga BUMD di Kota Bukittinggi yang bertugas memberikan atau melayani kebutuhan masyarakat akan persediaan air bersih, lembaga yang dimaksud adalah Perumda. Dimana Perumda adalah perusahaan daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya akan persediaan air bersih. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menyediakan air bersih bagi masyarakat Kota Bukittinggi.

Perusahaan umum daerah (Perumda) Bukittinggi merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam Produksi dan distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perumda terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota yang ada di seluruh Indonesia. Perusahaan umum daerah di kota Bukittinggi, kebiasaan pegawai yang mengarah terhadap perilaku di perusahaan ini masih terbilang belum maksimal, terlihat dari beberapa yang tidak menerapkan perilaku yang ada didalam Perumda tersebut. Dengan kurangnya efisiensi dari hal tersebut maka terdapat sikap yang masih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan perusahaan sehingga ini menyebabkan tidak

optimalnya komunikasi yang terjalin pada Perumda tersebut. Aktivitas Perumda antara lain mengumpulkan air bahan baku atau air yang kurang bersih, mengolah menjadi air bersih dan sampai mendistribusikan air ke pelanggan.

Dalam dunia kerja khususnya Perumda masih terdapat perilaku memperlihatkan keunggulan masing-masing untuk kepentingan pribadi tanpa memperhatikan orang disekitar lingkungan perusahaan, masih terdapat karyawan yang kurang memihak organisasi yang mengakibatkan hal ini juga menjadi salah satu hambatan bagi karyawan di perusahaan untuk mengeluarkan ide dan kreativitas yang dimilikinya, Kegiatan di perusahaan ini masih terdapatnya keluhan dari pelanggan terhadap pelayanan yang kurang prima seperti keluhan kurang sigapnya dalam mengatasi masalah air yang sering mati dan sebagainya.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Di Indonesia pada awalnya budaya organisasi hanya dianggap sebagai pelengkap dalam arti konsep nilai inti (*Core Values*) yang datang dan dibentuk dari pimpinan saja. (Arifudin, 2020)

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. (Nurlaini & Almasdi, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang kemudian diwariskan kepada anggota baru agar mengikuti sistem yang telah ditetapkan.

Keterlibatan pekerja adalah proses keikutsertaan mereka pada kegiatan organisasi termasuk pengambilan keputusan dan turut andil dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi. Keterlibatan pekerja adalah proses keikutsertaan mereka pada kegiatan organisasi termasuk pengambilan keputusan dan turut andil dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi. Keterlibatan pekerja mengacu pada tingkat investasi pribadi yang tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja. (Nababan et al., 2022)

Keterlibatan pekerja merupakan antusiasme pekerja dalam bekerja, yang terjadi karena pekerja mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dan prioritas strategic perusahaan. (Seprianto, 2021)

Berdasarkan pengertian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pekerja merupakan investasi yang dapat di ukur dan saling menguntungkan bagi perusahaan dan pekerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi (**Pusparani, 2021**)

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (**Nurlaini & Almasdi, 2020**)

Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan pekerja dalam organisasi. Komitmen menjadi dasar dan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Akan tetapi saat ini banyak karyawan yang kurang memberikan perhatian akan komitmen atau loyalitas dalam bekerja sehingga kinerja mereka kurang maksimal.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (**Nurlaini & Almasdi, 2020**)

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas dan keyakinan pekerja memihak organisasi

serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi di tempat mereka bekerja.

Tabel 1. 1
Data Pencapaian Kinerja Perumda Kota Bukittinggi

NO	Uraian penilaian pekerja	Tahun	Target	Realisasi
1	Karyawan Perumda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas standar yang telah ditentukan	2019	100%	80%
		2020	100%	78%
		2021	100%	90%
2	Karyawan Perumda mampu mepercepat penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	2019	100%	73%
		2020	100%	85%
		2021	100%	80%
3	Karyawan Perumda dapat memodifikasi pekerjaan berdasarkan literatur yang ada tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku sehingga hasil kerja lebih maksimal	2019	100%	84%
		2020	100%	90%
		2021	100%	78%
4	Karyawan Perumda mampu menyelesaikan interaksi yang baik dengan rekan kerja	2019	100%	85%
		2020	100%	88%
		2021	100%	85%
5	Karyawan Perumda mampu mengkomunikasikan pekerjaan dengan baik kepada atasan dan rekan kerja sehingga pekerjaan lebih maksimal	2019	100%	90%
		2020	100%	78%
		2021	100%	85%

sumber : Perumda Bukittinggi, Tahun 2023

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada Perumda Kota Bukittinggi diatas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2019, 2020, dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasikan dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2019 reallisasi pencapaian sebesar 73% dan mengalami dan mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 90% lalu pada tahun 2021 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 78%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan

tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan pada kinerja perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi, keterlibatan pekerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi pada Perumda Bukittinggi merujuk pada defenisi, fenomena maupun penelitian-penelitian sebelumnya sehingga peneliti ini berfokus mengenai pengaruh budaya organisasi, keterlibatan pekerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN PEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUMDA BUKITINGGI**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang di terapkan oleh pemimpin yang belum efisien.
2. Komunikasi interpersonal antar karyawan relatif rendah.
3. Sifat toleransi dalam bekerja yang masih rendah.
4. Banyak persaingan tidak sehat dalam lingkungan kerja.

5. Masih belum optimalnya komitmen kerja terhadap karyawan.
6. System jam kerja yang belum stabil.
7. Belum efektifnya pegawai Perumda dalam melayani pelanggan.
8. Masih rendahnya semangat kerja pada Perumda Bukittinggi.
9. Adanya batasan dalam organisasi sehingga pekerja terhambat dalam mengeluarkan ide dan kreatifitas.
10. Belum optimalnya kualitas layanan dan informasi yang di berikan kepada masyarakat.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Pekerja (X2), Komitmen Organisasi (Z), sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Perumda Bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan pekerja terhadap komitmen

organisasi pada Perumda Bukittinggi?

3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh keterlibatan pekerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi pada Perumda Bukittinggi?
7. Bagaimana pengaruh keterlibatan pekerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi pada Perumda Bukittinggi?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dalam penelitian yang dilaksanakan dijelaskan sebagai berikut.

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen

organisasi pada Perumda Kota Bukittinggi.

2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pekerja terhadap komitmen organisasi pada Perumda Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Kota Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pekerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Kota Bukittinggi.
5. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Kota Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi pada Perumda Kota Bukittinggi.
7. Untuk mengetahui keterlibatan pekerja pada kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi pada Perumda Kota Bukittinggi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian yang dilaksanakan dijelaskan sebagai berikut.

1.5.2.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian tugas akhir ini secara teoritis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Budaya organisasi, dan Keterlibatan pekerja agar kinerja karyawan dapat meningkat melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kinerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi tambah luas.

1.5.2.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian tugas akhir ini secara praktis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bagi Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Budaya organisasi, dan Keterlibatan pekerja agar kinerja karyawan dapat meningkat melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

- 2) Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan

penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kinerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi tambah luas.