

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau instansi. Instansi maupun pemerintahan pada umumnya menginginkan adanya sebuah system manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat berubah dan menyesuaikan diri di setiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan baik instansi maupun pemerintahan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan dan sasaran instansi.

Berdasarkan pengalaman maupun penelitian (**Ahmad Firdaus, 2017**). Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, faktor-faktor tersebut berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun dapat diramalkan dengan faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh ahli-ahli manajemen sumber daya manusia. (**Fuentes, 2017**)

Sumber Daya Manusia selain memiliki peran penting sebagai aset berharga dalam Instansi, Pegawai juga berperan sebagai pelopor dan pembuat keputusan dalam tindakan yang akan dilakukan oleh suatu Instansi dalam

pencapaian tujuan atau target yang diinginkan, Suatu Instansi sangat memerlukan pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan.

Untuk membuat pegawai bekerja dengan loyal terhadap instansi, tentunya pegawai harus merasakan kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang dilaksanakan oleh sekelompok orang atau perorangan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan tugas yang telah dibebankan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, kinerja dari perseorangan ataupun kinerja dari kelompok dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan maupun organisasi secara menyeluruh.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Menurut **Rismawati & Mattalata (2018, hal. 3)** kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. **(Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, 2017)**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut 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 (**Bismala et al., 2017, hal.138**). Dapat dilihat dari hasil penelitian (**Jufrizen, 2017**) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan jika budaya organisasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan sesuai maka akan menumbuhkan kinerja karyawan yang baik yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh instansi tersebut. (**Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, 2017**).

Komitmen organisasi juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut (**Yusuf & Syarif, 2018, hal. 32**) 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. Dapat di lihat dari hasil penelitian (**Sapitri, 2016**) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana jika karyawan mendapatkan komitmen organisasi yang baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut. (**Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, 2017**)

Pemahaman akan komitmen kerja sangatlah penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien mungkin. Pada dasarnya setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya.

Menurut **Edison (2018: 221)** "Komitmen adalah sikap ini mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses berkelanjutan di mana peserta dalam organisasi menyatakan keprihatinan tentang keberhasilan dan kesejahteraan organisasi." (**Manalu, n.d.**)

Dari penelitian yang dilakukan oleh **Sayid Hasan (2017)** yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bnak BJB Cabang Banjarmasin*" menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (**Hasan, 2017**). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **Ranty Sapitri (2017)** yang berjudul "*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*" menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. **(Sapitri R., 2017)**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan (*Job Satisfaction*) sebagai bentuk perasaan positif dari suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian karakteristiknya memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya. Oleh **Eunike Lidianagustine Mulyatas dan Anton PW Nomleni Matana University (2020)**

Instansi yang menganggap pegawai itu asset berharga pasti akan selalu memperhatikan kebutuhan membanggakan diri dengan kemampuan sehingga timbul kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, Dinas Pendidikan Kota Padang yang berlokasi di jalan Ulak Karang Utara, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang merupakan instansi yang bergerak sebagai pelaksana otonomi bidang pendidikan dan kebudayaan kota padang.

Agar tujuan instansi dapat tercapai pegawai harus memiliki kinerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. memiliki suatu Visi dan Misi. Visi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu terwujudnya pendidikan yang unggul, berdaya saing, kreatif dan beriman. Sedangkan Misi dari Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kota Padang yaitu meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan, serta kualitas layanan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada April 2022 dengan bagian Kasubag Kepegawaian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang terlihat adanya penurunan Kinerja Pegawai, seperti kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya terhadap tugas dan dan kewajibannya sebagai seorang pegawai, masih ditemukan pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja dan masih banyak pegawai yang bersantai-santai pada jam kerja.

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Tahun 2021

No	Indikator Kerja	Targt (%)	Realisasi (%)
1	Kedisiplinan kehadiran	100	80
2	Orientasi pelayanan	100	86
3	Integritas	100	86
4	Komitmen	100	85
5	Kerjasama	100	87
6	Kepemimpinan	100	85
7	Kepuasan Kerja	100	80
8	Kerapian	100	80
9	Motivasi dalam bekerja	100	78
10	Fasilitas kerja	100	80

Sumber: Bagian KASUBAG Kepegawaian Kota Padang dan Kebudayaan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 10 indikator kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum tereliasasikan dengan baik., dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kedisiplinan kehadiran terealisasikan sebanyak 80%, orientasi pelayanan terealisasikan sebanyak 86%, integritas terealisasikan sebanyak 86%, komitmen terealisasikan sebanyak 85%, kerjasama baru terealisasikan sebanyak 87%, kepemimpinan terealisasikan sebanyak 85%, kepuasan kerja baru terealisasikan sebanyak 80%, kerapian terealisasikan sebanyak 80%, motivasi dalam kerja terealisasikan sebanyak 78%, dan fasilitas kerja terealisasikan sebanyak 80%.Maka terlihat dari 10 indikator kinerja yang paling tinggi mencapai 87% dan yang paling rendah hanya mencapai 75%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang banyak yang belum mencapai target. Hal ini terinduksinya kinerja pegawai yang belum optimal, disinyalir dan disebabkan oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja masih belum sesuai harapan,

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu instansi seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang ingin mengusahakan agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi dalam bekerja.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih belum maksimalnya pencapaian target dari indikator kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Masih belum maksimalnya pencapaian target indikator kinerja pegawai disinyalir disebabkan oleh budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang masih belum optimal.
3. Komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang masih belum optimal.
4. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang dan Kebudayaan masih belum optimal.
5. Masih banyaknya pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang bersifat individual dalam bekerja.

6. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam meningkatkan kinerjanya masih belum optimal.
7. Adanya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang masih belum disiplin pada saat jam kerja.
8. Adanya pimpinan yang masih belum tegas terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
9. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih belum optimal.
10. Pengawasan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2022?

2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2022?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2022?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2022?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2022?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2022?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2022?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi pegawai

Menjadikan hasil penelitian ini menjadi acuan dan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif.

2. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Dapat memberikan masukan terhadap dinas pendidikan yang mungkin dapat berguna bagi dinas pendidikan yang meliputi : sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada dinas pendidikan dalam mencari alternatif pemecahan masalah

Dapat memberikan masukan terhadap dinas pendidikan yang mungkin dapat berguna bagi dinas pendidikan yang meliputi : sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada dinas pendidikan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi satu sumber referensi bagi yang membutuhkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI “YPTK” Padang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai pedoman untuk melakukan penelitian dan sebagai pelengkap dan pembanding untuk penelitian.