

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia demikian mengandung arti bahwa ruang lingkup bahasa akan meliputi berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia sejak tahapan pengadaan, tahapan pengembangan sampai dengan tahapan pemeliharannya, yang dikenal sebagai fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, dilengkapi dengan alat-alat Manajemen yang sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas tujuan yang telah ditetapkan. Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana menggunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal.(Sari & Susilo, 2020) Sumber daya manusia merupakan aset yang utama di dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan bagian yang menggerakkan sistem organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau tata cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan semata-mata menjadi sumber

daya bisnis. Pada saat menjalankan suatu organisasi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang terpenting. Di mana setiap perusahaan pun tentunya diminta untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik secara efektif maupun efisien agar dapat menghadapi persaingan dan perubahan ekonomi (Meutia & Husada, 2019). Tantangan terbesar disini adalah bagaimana mewujudkan SDM yang memiliki kinerja tinggi. Dan salah satu caranya dengan melakukan pengelolaan serta pengembangan SDM agar memiliki kualitas dan kapasitas kinerja yang memadai. Kualitas SDM dapat terbentuk karena adanya kepribadian yang telah dimiliki oleh masing-masing karyawan dan juga lingkungan pada perusahaan. Pada pengembangan SDM memerlukan perhatian yang cukup besar karena diharapkan mampu mengawasi serta meningkatnya kualitas perusahaan sehingga secara tidak langsung kinerja karyawanpun juga ikut meningkat. (Studi et al., 2021)

Menurut (Robbins, 2010) Budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. (Guna et al., 2018)

Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif, kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraih di masa lalu. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi yakni para pendirinya. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan

akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya dalam perusahaan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Komitemen Organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.(Muis & Fahmi, 2018)

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan.(Organisasi et al., 2022)

Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan

selalu memperhatikan beberapa faktor berupa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.(Studi et al., 2021)

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012).

Menurut (Wirawan, 2014) Kepuasan kerja merupakan fenomena yang banyak dibahas oleh para pakar psikologi, perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia dan dihubungkan dengan kepemimpinan dan variabel-variabel lainnya, kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut (Handoko, 2009) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

PDAM merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Sumatera Barat yang beroperasi di kota Padang. PDAM ini melayani masyarakat kota Padang dalam penyediaan jasa pengolahan air minum. Dalam kegiatan operasionalnya masih sering di temukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan PDAM Kota Padang itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor.

PDAM Kota Padang selama ini masih terkesan hanya fokus memberikan pelayanan pada warga pusat kota, sementara warga yang berada dikawasan pinggiran terkesan masih kesulitan mendapatkan pelayanan dari PDAM Kota Padang. Daerah pinggiran, seperti kawasan indarung atau lubuk kilangan secara umum, hanya sebagian saja yang menikmati air bersih dari PDAM Kota Padang. Padahal sumber air baku PDAM Kota Padang, justru berasal dari kawasan hulu atau pinggiran Kota Padang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan cakupan layanan agar bisa mencapai minimal sama dengan tahun 2017, maka PDAM harus bekerja keras untuk meningkatkan prestasi Kerja. Dalam suatu instansi banyaknya masalah yang terjadi di dalam kinerja seorang karyawan sudah menjadi hal umum. Salah satunya PDAM Kota Padang. Masalah yang terjadi pada instansi berikut berupa kurangnya produktivitas kinerja pegawai yang dapat terlihat pada produktivitas tahun 2017 hingga 2021 PDAM Kota Padang yang terangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 1

**Data Produktivitas Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota
Padang Tahun 2017-2021**

No	Uraian	2017	2018	2019	2020	2021
1	Produksi air	38.861.932	41.477.486	44.249.461	45.042.620	46.676.927
2	Pem. Air di Instalasi	1.085.309	1.125.823	1.184.421	3.906.609	4.594.819
3	Distribusi Air	37.776.623	40.351.663	43.065.040	41.136.011	42.082.108
4	Penjualan Air	26.689.245	26.364.894	30.535.187	29.537.286	29.898.996

Sumber : Perumda air minum kota padang

Dari tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa produktifitas kinerja karyawan selalu berfluktuasi setiap tahunnya pada PDAM Kota Padang. Dapat dilihat pada tahun 2017 sampai tahun 2021, dari lima tahun tersebut terlihat produksi air dari tahun 2017 sampai tahun 2021 adalah 38.861.932 liter, 41.477.486 liter, 44.249.461 liter, 45.042.620 liter, 46.676.927 liter. Namun tahun 2017 menunjukkan produksi air paling rendah pada PDAM Kota Padang yaitu 38.861.932 liter. Walaupun alasan menurunnya produktivitas kinerja karyawan tersebut berbeda-beda, hal ini akan menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat pada PDAM Kota Padang. Dari penjelasan fenomena di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja

Karyawan yaitu Self Efficacy, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Didalam suatu organisasi banyak masalah yang di kaitan dengan dukungan organisasi, masalah yang terjadi belum optimalnya perhatian dan dukungan organisasi terhadap sesama dalam menyelesaikan suatu pekerjaanya, dan belum optimalnya dukungan organisasi dari manajemen dalam hal pemberian pujian dan penghargaan kepada karyawan.

Jika dalam bekerja tidak memiliki rasa puas terhadap pekerjaan itu, maka akan dapat melalaikan suatu pekerjaan yang berdampak terhadap kinerja. Pada karyawan tidak puas, karyawan bisa mejadi tidak kompak terhadap sesama anggota. Kinerja pada PDAM Kota Padang menurun di sebabkan oleh budaya organisasi dan kepuasan karyawan. Dimana target ini di lakukan guna untuk meningkatkan utu dan tanggung jawab terhadap instansi. Agar tidak terjadi permasalahan terhadaap tujuan-tujuan yang di tetapkan bersama. Dan jika komitmen organisasi di tingkatkan, maka berdampak baik terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Berdasarkan uraian tersebut peneiti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN AIR DAERAH (PDAM) KOTA PADANG”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Tingkat Komitmen Organisasi dinilai masih kurang pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
2. Budaya Organisasi masih rendah.
3. Belum optimal budaya organisasi dalam memantau kegiatan karyawan saat bekerja.
4. Pengaruh kepuasan kerja seorang karyawan mengakibatkan kinerja menurun.
5. Belum optimalnya apresiasi terhadap kinerja karyawan.
6. Masih adanya karyawan yang melanggar nilai-nilai budaya yang sudah ditetapkan perusahaan.
7. Kurangnya pencapaian kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan mengeluh ketika bekerja.
8. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan masih rendah.
9. Perencanaan SDM yang belum optimal dalam Perusahaan.
10. Kinerja karyawan yang belum optimal.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi

melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Padang periode 2017-2021.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah, Identifikasi masalah, dan Batasan masalah di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ?
4. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
5. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang?
6. Bagaimana Pengaruh Budaya Oraganisasi terhadap kinerja Karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, Displin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja

Karyawan dengan Kepuasan kerja dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek. Serta memberikan gambaran bagaimana penerepan ilmu yang didapat di bangku kuliah pada masyarakat, perusahaan dan umum.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.