

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan,Dalam suatu perusahaan ada faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia.Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan sumber kekuatan utama untuk menjadikan organisasi menjadi lebih berkembang.Oleh karena itu setiap perusahaan di tuntut untuk selalu memperhatikan hal tersebut.Dalam sebuah perusahaan,manajemen memiliki fungsi yaitu pencapaian intervening.

Indonesia adalah sebuah negara yang wilayahnya terbagi atas daerah provinsi.Daerah provinsi ini dibagi atas daerah kabupaten dan daerah kota mempunyai pemerintahan daerah yang di atur dengan undang undang.Pemerintah daerah adalah Gubenur,Bupati atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah.Pemerintahan kabupaten merupakan unsur utama dalam penyelenggara pemerintah di daerah dalam melaksanakan otonomi daerahnya,pemerintah kabupaten dharmasraya membutuhkan sarana dan prasarana yang salah satunya adalah kantor pemerintahan kabupaten sebagai wadah dari aktivitas atau kegiatan pemerintah daerah setempat dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dan melayani kepentingan umum di wilayah kabupaten.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubung dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja” Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” Kinerja pegawai adalah hasil dari prilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kerja.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk-bentuk komitmen berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh (Priyadi et al., 2020) sebagai tambahan, komitmen afektif mirip

dengan apa yang dikembangkan oleh (Hermawati et al., 2022), mempertahankan pendekatan.

Tiga komponen komitmen normatif dan berkelanjutan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrumen pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen efektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Sinaga et al., 2021).

Meningkatnya popularitas konsep komitmen konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Menurut (Insan & Zusmawati, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : "Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan". Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif karyawan dengan organisasi dimana karyawan memberikan sesuatu dari dirinya untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Oleh karenaitu, komitmen karyawan terhadap organisasi suatu proses yang berkelanjutan dimana seluruh pelaku yang berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada

kepentingan organisasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu pekerjaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan semakin malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipukul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Kepuasan kerja merupakan sikap

(positif) tenaga kerja terhadap pekerjaanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Rivai, kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan terebut.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karayawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi atau perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawan, seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya memiliki perasaan negatif pada pekerjaan dapat disimpulkan dari berbagai pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan kerja yang menikmati pekerjaannya dengan mendapatkan pujian, perlakuan, posisi, sarana,upah serta lingkungan kerja yang baik.

Tabel 1.1

**Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Bagian
Organisasi**

N0	Komponen Yang Nilai	Bobot		Nilai		
				2021	2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30	22,84	21,55	23,36	
2	Pengukuran Kinerja	30	16,52	15,94	13,77	
3	Pelaporan Kinerja	15	13,88	10,63	13,88	
4	Evaluasi Kinerja Internal	25	15,42	6,13	13,96	
	Nilai Hasil Evaluasi	100	68,66	54,25	64,97	

Sumber : Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya

Berdasarkan dari tabel 1.1 Diatas yang menunjukan hasil evaluasi kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya tahun 2021-2023 terdapat empat komponen yang dinilai yaitu, perencanaan kinerja yang merupakan rencana kerja yang akan dilakukan oleh pegawai, kemudian pengukuran kinerja dimana untuk melihat dan mengukur hasil kerja dari para pegawai, selanjutnya pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja internal. Komponen Pertama yaitu penilaian perencanaan kinerja dengan bobot 30 kemudian komponen kedua pengukuran kinerja dengan bobot 30, untuk komponen ketiga pelaporan kinerja dengan bobot 15 dan komponen terakhir evaluasi kinerja internal dengan bobot 25, dari lima komponen tersebut jumlah bobot keseluruhannya adalah 100. Yang

mana hasil evaluasinya pada tahun 2021 yaitu 68,66 ,pada tahun 2022 yaitu 54,25 dan pada tahun 2023 yaitu 64,97 yang mana dapat kita lihat terjadi penurunan hasil evaluasi kinerja pada tahun 2022 dan 2023 yaitu dengan nilai 54,25 dan 64,97.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai Bupati Kabupaten Dharmasraya menunjukan cenderung terjadinya penurunan dalam 2 tahun terakhir artinya hasil penilaian kinerja pegawai tersebut ada penurunan nilai kinerja pegawai. Dalam 2 tahun terakhir pada tahun 2022 ada nilai yang sangat jauh menurun dari bobot nilai yang ditentukan sedangkan pada tahun 2023 juga memiliki nilai yang jauh menurun dari bobot nilai yang ditentukan.Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

Berdasarkan uraian di atas (penulis) tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih dirasa minimnya komitmen organisasional pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
2. Kurang nyamannya suasana kerja karena penerangan yang kurang memadai,dan kebersihan yang kurang.
3. Masih dirasa kurangnya terjalin komitmen organisasional dari setiap karyawan Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya untuk menyelesaikan tugas bersama.
4. Masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi seperti tidakmenyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
5. Belum maksimalnya kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya hal ini di buktikan dengan capaian kinerja yang belum maksimal.
6. Kinerja karyawan belum dikatakan baik karena ada sesekali defenisi mengenai tugas sering salah artikan sehingga pekerjaan ada yang dilakukan tidak sesuai prosedur yang di tetapkan kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
7. Kinerja Karyawan dalam proses pencapaiannya masih belum optimal.

8. Karyawan dinilai tidak disiplin waktu seperti sering libur tanpa keterangan.
9. Masih kurangnya komitmen organisasi pada karyawan yang tergabung dalam satu bidang tidak memiliki perencanaan program, sehingga berdampak karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki beban yang berbeda dengan bidang.
10. Lingkungan kerja yang kurang optimal
11. Masih adanya karyawan yang kurang serius dan tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan seperti pekerjaan tidak terselesaikan dalam tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasim permasalahan pada hal-hal yang berkenan dengan pengaruh Komitmen Organisasional (X1) ,dan Lingkungan Kerja (X2),Terhadap Kinerja Pegawai (Y),Berdampak Pada Kepuasan Kerja (Z) Pada Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dikemukakan rumusan masalah Sebagai berikut:

1. Bagaimana Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?

3. Bagaimana Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
5. Bagaimana Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
6. Bagaimana Kepuasan Kerja Memediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
7. Bagaimana Kepeuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Di Kantor Bupati

Kabupaten Dharmasraya?

4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan

dengan praktik yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reverensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.