

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki Kinerja Karyawan yang baik.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Putri & Ardana, 2016) Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah

yang dihadapi, kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat.

Didalam mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada sebuah perusahaan maupun instansi, tidak pernah lepas dari proses Budaya Organisasi yang baik. Menurut (Muis & Fahmi, 2018) menyatakan bahwa :”Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Menurut (Raya, 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya . Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu, 2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. Hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerjaonal Pada Karyawan Pt. Sekar Laut Di Surabaya. Hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerjaonal dan Kinerja Karyawan.

Fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor camat gunung tuleh yaitu karyawan yang bekerja diketahui bahwa tingkat beban kerja masih tinggi.karyawan yang dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing dan anggaran pemerintahan yang mengalir melalui kecamatan sekarang sedikit itu dikarenakan anggaran dari pusat langsung turun ke desa, ini berdampak pada kinerja karyawan karena pengelolaan biaya yang sedikit.

Berdasarkan data penilaian kinerja yang diperoleh dari kantor camat gunung tuleh pada tahun 2020 nilai kinerja karyawan kantor camat mengalami naik turun. Berikut ini tabel data kinerja karyawan kantor camat gunung tuleh selama tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Data SKP Kantor Camat Gunung Tuleh Pasaman Kabupaten**  
**Pasaman Barat Pada Tahun 2020**

No	NAMA	JABATAN	NILAI	KET
1	Randy Hendrawan, S.IP, M.Si	Camat	86,86	Baik
2	A. Yani. S.Pd, M.Si	Sekcam	82,02	Baik
3	Bulkaini, S.Pd	Kasi Adminduk	85,98	Baik
4	Syaifuddin S.Pd	Kasi Kesra dan Yannum	84,99	Baik
5	Perdinan Ujang, S.Sos	Kasi Ekbang	88,10	Baik
6	Murliana, S.E	Kasubag Umum dan Kepeawaian	86,81	Baik
7	Gaparli, S.H	Kasubag Keuangan	83,16	Baik
8	Jon Dalian, SP	Pengelola Pembinaan	81,48	Baik
9	Anatasya Sri Eka	Pengelola	86,52	Baik

	Suryana, S.E	Program dan Laporan		
10	Joni Supangat, SH	Pengelola PBMD	84,10	Baik
11	Halena	Bendahara Pengeluaran	84,39	Baik
12	Mansur	Pengadminist rasian Daerah	81,94	Baik
13	Alam Suddin	Pengadminist rasian Persuratan	82,87	Baik
14	Riva Ramadani	Staf	81,37	Baik
15	Lili Warni	Staf	74,81	Kurang Baik
16	Cut Nelfa yenti	Staf	71,78	Kurang Baik
17	Gusmarni	Staf	73,50	Kurang Baik
18	Memi Sastriani	Staf	72,84	Kurang Baik
19	Zulfin	Staf	82,06	Baik
20	Ani Sastri	Staf	83,34	Baik
21	Rina Amelia Roza	Staf	83,52	Baik
22	Zulmair Desfa	Staf	82,92	Baik
23	Susi Yenti	Staf	81,82	Baik
24	Tri Novitanto	Staf	81,37	Baik
25	Seswana	Staf	81,11	Baik
26	Hermina	Staf	82,02	Baik
27	Eva Riza	Staf	83,77	Baik
28	Mondra dinata Btr	Staf	82,54	Baik
29	Ryan diroha Lubis	Staf	81,97	Baik
30	Andiri Boru Nst	Staf	82,90	Baik
31	Kamaruddin	Satpam	84,72	Baik
32	M Sarif Lubis	Satpam	81,22	Baik
33	Dona Dinata	Pembantu	85,04	Baik
34	Rama Ulik	Pembantu	82,63	Baik
35	Najjar Hsb	Penjaga	80,98	Baik
36	Ali musaddad	penjaga	81,55	baik

Sumber : skp kantor camat gunung tuleh 2020

Dari hal tersebut di atas terlihat bahwa nilai skp karyawan masih rendah dan masih bersifat fluktuatif. Dan masih ada yang bernilai kurang baik dan

dimana nilai kinerja karyawan staf juga masih bannyak yang lebih tinggi dari karyawan inti, nilai setiap karyawan memiliki tingkat perbedaan yan lumayan jauh. Ini berdampak pada pelayanan masyarakat menjadi kurang baik atau belum optimal.

Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Gunung Tuleh tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, *Empowerment* yang masih rendah, Budaya Organisasi yang masih rendah dan Kepuasan Kerja yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh *Empowerment* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Gunung Tuleh.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya:

1. *Empowerment* belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan Pada Kantor Camat Gunung Tuleh
2. Budaya Organisasi masih rendah Pada Kantor Camat Gunung Tuleh
3. Kepuasan Kerja yang masih rendah Pada Kantor Camat Gunung Tuleh.
4. Kemampuan dan Keahlian yang masih rendah Pada Kantor Camat Gunung Tuleh
5. Rencana Kerja yang belum optimal Pada Kantor Camat Gunung Tuleh
6. Motivasi Kerja yang belum optimal diberikan Pada Kantor Camat Gunung Tuleh

7. Kepemimpinan yang belum sesuai Pada Kantor Camat Gunung Tuleh
8. Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja, dukungan organisasi yang masih belum optimal Pada Kantor Camat Gunung Tuleh.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus pada tujuan maka dibatasi masalah ini dengan *Empowerment* (X1), Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Gunung Tuleh.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Gunung Tuleh?
2. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Gunung Tuleh?
3. Bagaimanakah pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Gunung Tuleh?
4. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Gunung Tuleh?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Gunung Tuleh?

6. Bagaimanakah pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Gunung Tuleh?
7. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Gunung Tuleh?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Gunung Tuleh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Gunung Tuleh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Gunung Tuleh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Gunung Tuleh
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Gunung Tuleh.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Gunung Tuleh.

7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Gunung Tuleh.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh *Empowerment* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Gunung Tuleh.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

#### 2. Bagi Pihak Kantor Camat Gunung Tuleh

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Kantor Camat Gunung Tuleh mengenai *Empowerment* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

#### 3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.