

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari keberlangsungan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam organisasi, sebab merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan aspek dalam pencapaian visi dan misi perusahaan/istansi. Pencapaian visi dan misi organisasi tidak lain adalah dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi

dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan.

Selain itu, dalam perkembangan perusahaan/istansi dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan/istansi tidak lepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerja dengan baik. Namun dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan/instansi sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan/istansi itu sendiri dan berkaitan dengan pegawai.

(Ihsan, 2021) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Karena kinerja yang baik selalu dikaitkan dengan faktor pendukungnya yaitu Motivasi serta Budaya Organisasi dimana kedua hal tersebut mampu memicu komitmen organisasi pada tiap karyawan. Masalah kinerja karyawan ini harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan atau instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

(Arista, 2020) Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi diharapkan sebagai dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Selain Motivasi, faktor lainnya yang mampu mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Budaya Organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno,2018). Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi (Wulandari,Sumaryanto,2019). Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya

organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka.

Fungsi atau Peran Penting Budaya Organisasi :

1. Meningkatkan adanya rasa kepemilikan dan loyalitas setiap karyawan di dalam perusahaan.
2. Digunakan sebagai alat untuk bisa mengorganisasikan setiap anggota.
3. Meningkatkan kekuatan nilai suatu organisasi.

(Muis et al., 2018) Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang

relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan.

Tabel 1. 1

Data Survey Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2020/2021

No	Sasaran Kerja	Realisasi	Target Pencapaian
1	Orientasi Pelayanan	82%	100%
2	Komitmen	88%	100%
3	Disiplin	85%	100%
4	Kerjasama	87%	100%
5	Kepemimpinan	89%	100%

Sumber : Disnakerin Kota Padang

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa persentase pencapaian target dari karyawan Dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Padang mengalami pasang surut atau fluktuasi. Sasaran kerja pada kinerja ini diukur dengan penggunaan 5 indikator yaitu penilaian dengan orientasi pelayanan dengan realisasi pencapaian 82%, penilaian dengan komitmen dengan realisasi pencapaian 88%, penilaian dengan disiplin dengan realisasi pencapaian 85%, penilaian dengan kerjasama dengan realisasi pencapaian 87%, penilaian dengan kepemimpinan dengan realisasi pencapaian 89%. Karena pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat permasalahan yang berakibat penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas disimpulkan terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Dikarenakan karyawan dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang kurang optimalnya kemampuan kerja dalam menjalankan kegiatan organisasi agar tercapainya target dan sasaran organisasi. Dengan adanya motivasi dan budaya organisasi di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan untuk meneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul sebagai berikut **“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2021”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada, yaitu antara lain:

1. Menurunnya kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
2. Kurangnya Motivasi disinyalir dapat menurunkan hasil kinerja Karyawan.
3. Kurangnya disiplin karyawan karena masih terjadi beberapa keterlambatan.
4. Adanya konflik kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya sehingga mengganggu komitmen organisasi.
5. Kurangnya tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
6. Kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja sehingga melakukan beberapa kesalahan.
7. Kurangnya kreativitas karyawan dalam melaksanakan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian menjadi lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan mengenai Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang?
5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang?

7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pengalaman serta memberikan gambaran bagaimana menerapkan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan pada masyarakat, perusahaan, dan umum.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi dan masukan dalam membuat kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang untuk mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian

selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.