

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetitif saat ini, perusahaan perusahaan di dunia telah menyadari dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, perusahaan bisa tetap tumbuh karena sisi inovasi produk berada pada manusia itu sendiri. Suatu organisasi yang didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai suatu tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh para pelaku yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi [1]

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika [2] . Keberhasilan kinerja pemerintahan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Tidak hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan lembaga pemerintahan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam lembaga pemerintahan [4]. Hal tersebut bisa tercapai jika semua pegawai menjunjung tinggi kedisiplinan.

[5] menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan ..

Menurut [6] “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut [7] “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut [8] kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang dilakukan terhadap pekerjaan yang salah satunya berkaitan dengan kerjasama antar karyawan dan situasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. [9]

Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan atas hasil kerja yang dihasilkan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja setiap individu memiliki standar atau ukuran tersendiri karena setiap individu berbeda. Tingkat kepuasan ini tentunya sesuai dengan apa yang sudah karyawan tersebut hasilkan dengan timbal balik dari perusahaan.

Menurut [10] menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya sebagai “suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi mempertimbangkan yang sah dan oleh karena itu, untuk mengajarkan anggota yang baru sebagai cara yang benar untuk merasa, berpikir, dan merasakan dalam hubungan dengan masalah.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstrutif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya [11].

[2] disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku .

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan dan juga merupakan suatu sikap seorang karyawan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang tertulis maupun tidak yang telah ditentukan oleh organisasi/institusi agar tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

Menurut [12]“Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim.

Dengan meningkatnya semangat kerja dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan cepat selesai, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai atau karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, dan Menurut [13] semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Kantor Bupati Agam merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mendapat tugas untuk melaksanakan kewenangan pemerintah . Kantor Bupati Agam disusun bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai Kantor Bupati Agam serta yang sesuai standar yang telah ditetapkan. kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan turun naiknya jumlah absensi pegawai Pada Kantor Bupati Agam

Tabel 1.1

Berikut Tabel Absensi Kinerja Pegawai Kantor Bupati Agam Tahun 2019-2020

| Bulan | Jumlah | Hadir | Keterangan |
|--------------|---------------|--------------|-------------------|
|--------------|---------------|--------------|-------------------|

| | Pegawai | tepat waktu | Izin | Sakit | Cuti | Terlambat | Alfa | Total |
|-------|----------------|--------------------|-------------|--------------|-------------|------------------|-------------|--------------|
| Jan | 120 | 96 | 8 | 5 | 5 | 2 | 4 | 24 |
| Feb | 120 | 91 | 9 | 4 | 6 | 5 | 5 | 29 |
| Maret | 120 | 109 | 2 | - | 4 | 3 | 2 | 11 |
| April | 120 | 102 | 4 | 6 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| Mei | 120 | 110 | 2 | 1 | - | 5 | 2 | 10 |
| Juni | 120 | 98 | 5 | 2 | 1 | 8 | 6 | 22 |
| Juli | 120 | 95 | 6 | 4 | 7 | 4 | 4 | 23 |
| Agust | 120 | 102 | 3 | 2 | 2 | 7 | 4 | 18 |
| Sept | 120 | 94 | 6 | 3 | 4 | 9 | 6 | 26 |
| Okt | 120 | 95 | 12 | 4 | 5 | 4 | - | 25 |
| Nov | 120 | 100 | 7 | 3 | 3 | 6 | 2 | 20 |
| Des | 120 | 91 | 8 | 6 | 7 | 5 | 3 | 29 |

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa daftar kehadiran pegawai Dinas Kantor Bupati Agam selalu berfluktuasi (Naik turun) pada Kantor Bupati Agam pada bulan Januari 2019 sampai bulan Desember 2020. yang dimana dari 120 pegawai pada bulan Januari yang hadir tepat waktu sebanyak 96 orang, dari 24 orang terdapat Izin 8 orang, Sakit 5 orang, Cuti 5 orang, terlambat 2 orang dan Alfa 4 orang. Selanjutnya pada bulan Februari yang hadir tepat waktu sebanyak 91 orang, dari 29 orang terdapat Izin 9 orang, Sakit 4 orang, Cuti 6 orang, terlambat 5 orang dan Alfa 5 orang. pada bulan Maret yang hadir tepat waktu sebanyak 109 orang, dari 11 orang terdapat Izin 2 orang, Sakit 0 orang, Cuti 4 orang Terlambat 3 orang dan Alfa 2 orang. pada bulan April yang hadir tepat waktu sebanyak 102 orang, dari 18 orang terdapat Izin 4 orang, Sakit 6 orang, Cuti 2 orang terlambat 3 orang dan Alfa 3 orang. lalu pada bulan Mei pegawai yang hadir tepat waktu

sebanyak 110 orang, dari 10 orang terdapat Izin 2 orang, Sakit 1 orang, Cuti 0 orang terlambat 5 orang dan Alfa 2 orang. pada bulan Juni yang hadir tepat waktu sebanyak 98 orang, dari 22 orang terdapat Izin 5 orang, Sakit 2 orang, Cuti 1 orang, terlambat 8 orang dan Alfa 6 orang. bulan Juli yang hadir tepat waktu sebanyak 95 orang, dari 25 orang terdapat Izin 6 orang, Sakit 4 orang, Cuti 7 orang, terlambat 4 orang dan Alfa 4 orang. selanjutnya pada bulan Agustus pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 102 orang, dari 18 orang terdapat Izin 3 orang, Sakit 2 orang, Cuti 2 orang, terlambat 7 orang dan Alfa 4 orang. selanjutnya bulan September pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 94 orang, dari 26 orang terdapat Izin 6 orang, Sakit 3 orang, Cuti 4 orang, terlambat 8 orang dan Alfa 5 orang. selanjutnya bulan Oktober pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 95 orang, dari 25 orang terdapat Izin 12 orang, Sakit 4 orang, Cuti 5 orang, terlambat 4 orang dan Alfa 0 orang. selanjutnya bulan November pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 100 orang, dari 20 orang terdapat Izin 6 orang, Sakit 3 orang, Cuti 3 orang, terlambat 6 orang dan Alfa 2 orang. selanjutnya bulan Desember pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 91 orang, dari 29 orang terdapat Izin 8 orang, Sakit 6 orang, Cuti 7 orang, terlambat 5 orang dan Alfa 3 orang. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya .

Tabel 1.2 Berikut Tabel Persentase Capaian Kinerja Pegawai Kantor Bupati Agam Tahun 2019-2020

| No | Program | Kegiatan | % |
|----|--|---|-----|
| 1 | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | a. Penyediaan jasa komunikasi,sumber daya air dan listrik | 100 |
| | | b. Penyediaan Alat Tulis Kantor | 100 |
| | | c. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam dan keluar daerah | |
| | | d. Penunjang operasional administrasi perkantoran | 100 |

| | | | |
|---|--|---|-----|
| | | e. Penunjang operasional jasa perkantoran | 100 |
| | | f. Pengadaan sarana dan pra | 100 |
| | | | 100 |
| 2 | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | Pengadaan kendaraan dinas ataupun operational | 100 |
| 3 | Program Pengembangan Manajemen system informasi daerah | a. Pembinaan dan Pengembangan jaringan komunikasi dan informasi | 125 |
| | | b. Pengelolaan dan pengembangan interkoneksi jaringan intra pemerintah dan public | |
| | | c. Pengembangan dan pengelolaan layanan data centerd. Pembinaan dan pengembangan sumber daya komunikasi dan informasi | 100 |
| | | e. Pengumpulan, pengelolaan, dan penyebarluasan data dan informasi | 100 |
| | | f. Perencanaan dan pengembangan kebijakan komunikasi dan informasi | |
| | | | 100 |

| | | | |
|---|--|--|-----------------------------------|
| | | | 50 |
| 4 | Program Kerjasama informasi dan mediasi | a. Terasilitasinya pembentukan kelompok informasi masyarakat b. Penyebarluasan informasi pembangunan daerah | 170 KIM 1600 Kim etra |
| 5 | Program Pengembangan Implementasi e-government | a. Tersedianya sistem informasi e-goverment b. Pembinaan dan Pengembangan e-govermen | 100 150 |

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Berdasarkan tingkat absensi pegawai Kantor Bupati Agam yang melebihi standart toleransi pegawai jelas terlihat bahwa pegawai memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, pegawai tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk Memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan pegawai

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Diplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Bupati Agam)**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang tinggi akan tetapi tidak diterapkan dengan semestinya oleh karyawan, tidak sesuai harapan Perusahaan.
2. Disiplin kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun. Jika kinerja karyawan rendah akan menghambat semangat kerja.

3. Timbulnya permasalahan dalam organisasi dikarenakan kurangnya disiplin dan semangat kerja dari diri masing masing
4. Kinerja Karyawan yang tidak baik akan menimbulkan persepsi yang tidak baik di kalangan karyawan, sehingga karyawan tidak ragu untuk berperilaku kontra produktif
5. Kerjasama Tim yang rendah akan menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan mendukung kurang pengetahuan atau skill, saling melempar tanggung jawab dan saling ketergantungan
6. Kurang disiplin dalam menjalankan peraturan
7. Perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidakterbukaan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim
8. Kurangnya Kerjasama Tim karyawan terhadap organisasi tampak dari permasalahan-permasalahan yang muncul
9. Menurunnya produktivitas kinerja para karyawan, hal ini terjadi pada semua bidang, sehingga mengakibatkan seluruh proses kemajuan perusahaan menjadi lamban sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara pihak satu dengan pihak yang lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penelitian ini penulis akan membatasi masalah, sebagai variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dan sebagai variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Disiplin kerja (X2), Semangat Kerja (X3) dan sebagai variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahan penelitian hanya pada Analisis Pengaruh **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Bupati Agam)”**.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Agam ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Agam ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Bupati Agam ?
4. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Agam ?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Agam ?
6. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Agam ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Agam ?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasa kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Agam ?
9. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Agam ?
10. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Agam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis?

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Agam ?
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Agam ?
3. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Agam ?
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Agam ?
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Agam ?

6. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Agam ?
7. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Kantor Bupati Agam ?
8. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dengan dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Kantor Bupati Agam ?
9. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dengan dimediasi kepuasan
10. kerja terhadap kinerja pada karyawan Kantor Bupati Agam ?
11. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja dengan dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Kantor Bupati Agam ?

1.6 Manfaat Penelitian

3.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagi Peneliti

Merupakan salah satu sarana bagi peneliti untuk berfikir ilmiah serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah peneliti dapatkan dari aktifitas perkuliahan jurusan manajemen pemasaran Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini dan dari data yang telah dikumpulkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengembangan dan perbaikan nilai perusahaan.

3.6.2 Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan di bangku kuliah. Hasil penelitian ini juga dapat diberikan referensi bagi pengembang ilmu pengetahuan khususnya mengenai ilmu manajemen pemasaran dan untuk mempertajam pengetahuan mengenai perilaku konsumen.