

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik. Sumber daya ada yang mampu berubah, baik menjadi semakin besar ataupun menghilang, dan ada pun sumber daya yang kekal. Dari berbagai macam sumber daya tersebut, dapat di asumsikan bahwa sumber daya terpenting adalah human resources atau sumber daya manusia. Karena hal tersebut di gunakan untuk menynergikan dengan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan keberhasilan organisasi. Organisasi dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovasi dan adaptatif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja para karyawannya, kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seseorang individu terhadap pekerjaan. Di dalalam suatu instansi tentu banyak sekali masalah-masalah yang selalu di hadapi oleh setiap pegawai. **Menurut Dessler (2015:3)**, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh,

melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut **Robbins dan Judge (2015)** budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi sebagai sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.

Kantor Wali Kota Pariaman yang bergerak di bidang pemerintah dalam rangka mempertahankan budaya organisasi di Kota Pariaman perlu memiliki human resources yang memiliki capacity dan capability agar dapat secara bersama-sama menjalankan budaya organisasi. Pemerintah tentu perlu untuk secara bersama-sama menjalankan fungsi sumber daya manusia agar budaya yang masuk baik dari dalam maupun dari luar mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memiliki sebab akibat pada produktivitas kerja pegawai.

Disiplin sebagai mana di maksud dalam pasal 5 ayat (2) merupakan kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) di tekankan pada tingkat evaluasi hasil pekerjaan yang dapat terukur dan dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dan organisasi-organisasi lainnya. Dalam sebuah suatu sistem persetrikatan instansi Budaya organisasi perlu di laksanakan karena budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika budaya organisasi yang masuk dari dalam maupun dari luar mampu meningkatkan semangat kerja dan kepuasan terhadap pegawai tersebut.

Menurut **Wibowo (2016)**, kepuasan kerja juga memiliki hubungan signifikan dan kuat terhadap komitmen organisasi. Jadi kepuasan kerja selain memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap komitmen, maka dari itu kepuasan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja. Dalam **Robbins (2015:170)** disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang di yakini seharusnya di terima. Menurut **Robbins dan Judge (2015)** menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang di terima seorang pekerjan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karena kepuasan yang di rasakan oleh seorang pekerja terkait atau berhubungan dengan apa yang harus mereka terima. Jika yang mereka terima tidak cocok dengan apa yang mereka inginkan maka berdampak terhadap kepuasan kerja yg mereka jalani. Menurut **Lawler (dalam Robbins, 2015:180)**, ukuran kepuasan sangat di

dasarkan atas kenyataan yang di hadapi dan di terima sebagai kompensasi usaha yang tenaga yang di berikan.

Di sebuah instansi pemerintah, kepuasan terhadap pegawai sangat di utamakan demi terwujudnya pencapaian suatu organisai. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan dangat di perlukan keterampilan, karyawan cendrung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Menurut Mangkunegara (2016:67)**. istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya **Mangkunegara (2016:67)**.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu sertatujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pengertian komitmen organisasi menurut **Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015)** mengatakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan

dimanaseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan ke anggotaan dalam organisasi tersebut.

Maulana, (2019) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar dari seseorang dan kebangkitan semangat serta kekuatan untuk mencapai suatu yang diinginkan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	Bulan	Target Kinerja	Realitasi Kinerja	Persentase	ket
1	JANUARI	70	60	85%	
2	FEBRUARY	70	60	85%	
3	MARET	70	70	100%	
4	APRIL	70	70	100%	
5	MEI	70	60	85%	
6	JUNI	70	65	92%	
7	JULI	70	55	78%	
8	AGUSTUS	70	50	71%	
9	SEPTEMBER	70	70	100%	
10	OKTOBER	70	70	100%	
11	NOVEMBER	70	50	71%	
12	DESEMBER	70	50	71%	

Sumber: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kota Pariaman 2019

BerdasarkanTabeldiatasdilihat target kinerja terendah terjadi pada bulan juli, agustus, November, dandesember, karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan dan libur akhirt ahun, sehingga banyak karyawan yang cuti dan ketika akhir cuti banyak karyawan yang membolos satu sampai dua hari dengan alas an berlibur keluar kota dan dalam perjalanan pulang terhambat

karena macet. Dari situ lah dapat di simpulkan bahwa pegawai pada saat itu tidak menginginkan bekerja cepat karena alasan yang tidak signifikan atau tidak pasti. Dan alasan tersebut juga jelas bahwa pegawai tidak nyaman atas pekerjaan tersebut. karena seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apa bila nilai-nilai yang di anut sesuai dengan nilai-nilai yang telah di terapkan oleh instansi. Hal ini akan membuat para pegawai mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan instansi, sehingga pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerja dengan lebih baik. Adapun fenomena yang di dapat pada salah satu pegawai Kantor Wali Kota Pariaman yaitu, penyebab dari kinerja pegawai menurun ialah tertundanya upah lembur dan biaya-biaya lainnya seperti tunjangan. Atas ketidak puas tersebut banyak pegawai yang telat datang pada jam kerja pagi. Dan banyak yang nongkrong di kedai kedai kopi pada saat jam kerja berlangsung. Kebiasaan-kebiasan yang di lakukan pegawai tersebut membuat kinerja menurun yang di pengaruhi oleh budaya yang di lakukan tersebut. Melalui komitmen organisasi lah yang dapat memecakan permasalahan yang terjadi pada Kantor Wali Kota Pariaman. Dan di harapkan pemimpin mampu memberikan nilai-nilai yang sesuai dengan apa yang di harapkan pegawainya. Dan bahkan kurangnya pelatihan pegawai. Hal ini memnyebabkan kinerja pegawai dinilai tidak memadai.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WALI KOTA PARIAMAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai yang telat datang pada waktu kerja
2. Perubahan kinerja membuat pegawai melalaikan pekerjaannya
3. Kebiasaan yang di berikan pihak instansi membuat pegawai tidak nyaman akan pekerjaannya
4. Pegawai jenuh dengan pekerjaannya sehingga tidak puas terhadap pekerjaannya sendiri.
5. Kurang memberikan daya tarik pada pekerjaan yang di berikan dan menyebabkan pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Nilai-nilai yang di terapkan tidak sesuai dengan apa yang di dapat oleh pegawai
7. Pengaruh kepuasan kerja seorang pegawai mengakibatkan kinerja menurun
8. Kurangnya pelatihan terhadap pegawai
9. Pengaruh kepuasan kerja seorang pegawai mengakibatkan kinerja menurun
10. Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah, maka penulis memberikan batasan penelitian agar tujuan dari pembahasan dapat lebih terarah sarannya. Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang di teliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas perumusan batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Wali Kota Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Wali Kota Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Pariaman?
4. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Pariaman?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Wali Kota Pariaman?

6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel Intervening pada Kantor Wali Kota Pariaman?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Pariaman?

1.5 Tujuan Penelitian & Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai pada Kantor Wali Kota Pariaman
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Wali Kota Pariaman
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Pariaman
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Pariaman
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wali Kota Pariaman
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening Pada Kantor Wali Kota Pariaman

7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening Pada Kantor Wali Kota Pariaman.

Manfaat Penelitian

A. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu untuk dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen di Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Dan untuk menambah wawasan penulis mengenai hubungan antara budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

2. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisien dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja pegawai Kantor Wali Kota Pariaman

3. Bagi Akademik

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya

4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan yang terutama di bidang organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.