

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dimana majunya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Tantangan yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan dimasa akan datang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi. Selain itu, Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia (SDM) yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah terbukti dalam urutan Human Development Indeks Indonesia berada pada urutan 121 dari 185 negara hal ini akan berdampak pada rendahnya daya saing dalam berbagai bidang (Dimiyati & Mudjiono, 2013).

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat

mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau organization culture. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Di dalam suatu organisasi banyak masalah yang di kaitkan dengan dukungan organisasi, apabila dukungan organisasi yang berupa penyediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja untuk memenuhi dan merangsang berbagai kebutuhan kerja anggota maka sumbangan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja anggota organisasi sangatlah besar bagi setiap anggota untuk meniti karir dengan sebaik-baiknya. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya.

Jika pegawai menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah.

Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Komitmen organisasional merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi, definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Astrina, 2016).

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) adalah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah, diharapkan dapat mandiri dalam mengoperasikan perusahaan maupun mengembangkan tingkat pelayanan. Perolehan pendapatan PDAM berasal dari penjualan air bersih dan sangat tergantung dari tarif yang diberlakukan. Penyediaan air bersih bagi masyarakat melalui PDAM, merupakan wujud pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005 tentang Pengembangan Sistem Air Minum. Sebagai perusahaan penyedia air bersih atau air minum PDAM dituntut untuk dapat menyediakan

kebutuhan air bersih masyarakat yang memenuhi syarat kualitas, kuantitas dan kontinuitas. Berdasarkan hasil survey pada PDAM kota Payakumbuh mengenai kinerja yang kurang maksimal.berikut adalah tabel target capaian kinerja pegawai di PDAM kota Payakumbuh Sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target Capaian Kinerja Pegawai di PDAM Kota Payakumbuh Pada Tahun 2018-2020**

No	Indikator	Target	Realisasi		
			2018	2019	2020
1	Kuantitas pekerjaan (quantityof work)	100%	90%	82%	88%
2	Kualitas pekerjaan (quality of work)	100%	80%	90%	78%
3	Kemandirian (dependability)	100%	75%	80%	90%
4	Inisiatif (initiative)	100%	85%	87%	75%
5	Adaptabilitas (adaptability)	100%	70%	90%	80%
6	Kerjasama (cooperation)	100%	85%	75%	90%

Sumber: PDAM kota Payakumbuh

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat terdapat indikator Kinerja pegawai , yang belum maksimal adalah Kuantitas pekerjaan (quantityof work) mencapai realisasi pada tahun 2018 sebesar 90%, pada tahun 2019 sebesar 82%. dan pada tahun 2020 sebesar 88%. Kualitas pekerjaan (quality of work) mencapai realisasi pada tahun 2018 sebesar 80%, pada tahun 2019 sebesar 90%. dan pada tahun 2020 sebesar 78%. Kemandirian (dependability) mencapai realisasi pada tahun 2018 sebesar 75%, pada tahun 2019 sebesar 80%. dan pada tahun 2020 sebesar 90%. Inisiatif (initiative) mencapai realisasi pada tahun 2018 sebesar 85%, pada tahun 2019 sebesar 87%. dan pada tahun 2020 sebesar 75%. Adaptabilitas (adaptability) mencapai realisasi pada tahun 2018 sebesar 70% , pada tahun 2019

sebesar 90%. dan pada tahun 2020 sebesar 80%. Kerjasama (cooperation) mencapai realisasi pada tahun 2018 sebesar 85%, pada tahun 2019 sebesar 75%. dan pada tahun 2020 sebesar 90%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti yang sudah dijelaskan sebelumnya, kinerja pegawai bagian PDAM Kota Payakumbuh juga masih kurang.

Selanjutnya Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Arsi & Partiw, 2012).melalui wawancara saya pada PDAM Kota Payakumbuh, masalah yang terjadi di dalam budaya organisasi yaitu Belum optimalnya budaya organisasi dalam memantau kegiatan karyawan pada saat bekerja, budaya organisasi antar pegawai masih sangat kurang, maka dari itu bisa membuat kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Di dalam suatu organisasi banyak masalah yang di kaitkan dengan dukungan organisasi, masalah yang terjadi Belum optimalnya perhatian dan dukungan organisasi terhadap sesama dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, dan Belum optimalnya dukungan organisasi dari manajemen dalam hal pemberian pujian dan penghargaan kepada pegawai.

Menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat intekgrasi antara

karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Melalui wawancara pada pegawai PDAM payakumbuh pegawai masih yang banyal tidak lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah.dengan demikian kinerja pegawai pun menjadi tidak maksimal.

Komitmen organisasional merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi, masalah yang terjadi di PDAM kota payakumbuh Komitmen organisasi dapat mempengaruhi cara seseorang dalam melaksanakan atau melakukan tugasnya, Belum maksimalnya komitmen organisasi di dalam perusahaan. Dan Belum optimalnya komitmen pegawai pada organisasi dalam hal kesetiaan pada organisasi. Menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Mengingat pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan, maka berdasarkan latar belakang diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dalam bentuk proposal dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN PEKERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PDAM KOTA PAYAKUMBUH”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Belum optimalnya budaya organisasi dalam memantau kegiatan pegawai pada saat bekerja.
2. Belum optimalnya perhatian dan dukungan organisasi terhadap sesama dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.
3. Belum optimalnya dukungan organisasi dari manajemen dalam hal pemberian pujian dan penghargaan kepada pegawai
4. Belum adanya keterlibatan langsung dari pegawai dalam pengambilan keputusan.
5. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi cara seseorang dalam melaksanakan atau melakukan tugasnya.
6. Belum optimalnya apresiasi terhadap kinerja pegawai.
7. Belum maksimalnya komitmen organisasi di dalam perusahaan.
8. Belum optimalnya komitmen pegawai pada organisasi dalam hal kesetiaan pada organisasi.
9. Tingkat ketidakhadiran pegawai yang sangat rendah,
10. Masih kurang optimalnya kinerja pegawai di PDAM kota Payakumbuh
11. Adanya hubungan kerja yang tidak harmonis dan tidak kompak .

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini, adalah variabel independen pada penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan keterlibatan pekerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, serta menggunakan kuesioner dalam pengambilan data penelitian.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PDAM Kota Payakumbuh?
2. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi PDAM Kota Payakumbuh?
3. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi PDAM Kota Payakumbuh?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh?
5. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh?
6. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh?



7. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh?
8. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh melalui komitmen organisasi?
9. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh melalui komitmen organisasi?
10. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh melalui komitmen organisasi?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PDAM Kota Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi PDAM Kota Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi PDAM Kota Payakumbuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh.
5. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh.

6. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh.
8. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh melalui komitmen organisasi.
9. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh melalui komitmen organisasi.
10. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Payakumbuh melalui komitmen organisasi.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Selain itu sebagai bahan pembelajaran dan penelitian untuk membandingkan teori yang dipelajari di akademisi dengan keadaan lapangan yang sebenarnya dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, dukungan organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai masukan atau referensi bagi pengembangan ilmu khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi PDAM Kota Payakumbuh

Hasil ini dapat digunakan sebagai bahan merumuskan hasil analisis dan mengemukakan beberapa saran sebagai alternatif pemecahan masalah pegawai perusahaan. Perusahaan juga mendapatkan data yang baru terkait dengan kinerja pegawai sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik lagi. Menjalin hubungan baik dengan kampus sehingga dapat menjadi pemasok tenaga kerja yang berkompeten di bidang manajemen.