

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia menjadi faktor utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia tidak mungkin sebuah perusahaan atau organisasi dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam manajemen, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Fungsi manajemen adalah merekrut, melatih, dan mengembangkan, serta memotivasi para karyawan sehingga memiliki kinerja yang baik. Pemimpin ataupun karyawan pada pembagian tugas dan pengawasan menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan, dengan kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua aktivitas yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Sumber Daya Manusia yang ada dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. .

Permasalahan pada pelayanan di Indonesia merupakan fenomena permasalahan terhadap pelayanan di negara ini, ini mengindikasikan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan birokrasi publik masih rendah. Adanya krisis kepercayaan terhadap pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya, mengakibatkan adanya persepsi yang bertolak belakang, yang menganggap bahwa pemerintah ada untuk dilayani bukan pada perannya sebagai pelayan masyarakat.

Menurut (Montolalu et al., 2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, dan efisien

berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018). Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. (issalillah, 2019)

Menurut (Ramdani, 2017) kepribadian merupakan struktur dalam diri individu yang menjelaskan mengapa individu memiliki kesan tertentu terhadap orang lain. Ini merupakan kepribadian dipandang dari perspektif aktor (individu yang bersangkutan), dan ekuivalen dengan identitas individu.

Menurut (Ikhsan, 2016) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut (Panjaitan, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintahan sekarang ini harus menggunakan Standar Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 dimana setiap aparatur sipil negara diwajibkan untuk menyusun program kerja dan penetapan sebuah target yang akan dicapai selama satu tahun.

Pegawai Dinas Sosial Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran yang besar sebagai pelaku tugas pemerintahan di Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Untuk menunjang keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh pemerintah, Dinas Sosial Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman telah membuat perencanaan program dan target program yang diharapkan. Adapun capaian kinerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman tahun 2020.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman tahun 2020 yang menjadi dasar Rencana Kerja Tahunan Pemerintah Daerah pada tahun 2020 termasuk Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. IKU Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak didukung oleh 3 Sasaran Strategis dengan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan program yang telah ditetapkan. Rencana Kinerja Tahunan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2020, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Rencana Kinerja Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
----	-------------------	-------------------------	--------

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
1.	Menurunnya Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	Persentase Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang tertangani.	87%
2.	Meningkatkan kualitas hidup korban bencana melalui penyaluran bantuan	Persentase korban bencana yang menerima bantuan social selama masa tanggap darurat	100%
3.	Mengoptimalkan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	Persentase kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak yang tertangani	100%

Sumber: Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, 2020

Capaian kinerja Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tahun 2020 dianalisis dan dievaluasi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian kinerja Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak selama tahun 2020, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Sasaran dan Realisasi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020		Capaian Kinerja
			Target	Realisasi	
1	2	3	5	6	7
01.	Menurunnya Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	Persentase Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	87%	86%	98.85%

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Tahun 2020		Capaian Kinerja
			Target	Realisasi	
1	2	3	5	6	7
		yang tertangani.			
02.	Perlindungan, Jaminan Sosial Meningkatkan kualitas hidup korban bencana melalui penyaluran bantuan	Persentase korban bencana yang menerima bantuan sosial selama masa tanggap darurat	100%	100%	100%
03.	Mengoptimalkan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	Persentase kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak yang tertangani	100%	100%	100%

Sumber : Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, 2020

Dari tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan target dan realisasi tahun 2020 Sasaran IKU Menurunnya Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dinilai berhasil dari tahun 2019 yang lalu namun untuk indicator sasaran tidak mencapai target yang telah ditetapkan Renstra. Sasaran IKU Meningkatkan kualitas hidup korban bencana melalui penyaluran bantuan berhasil dari tahun 2019 yang lalu dan berhasil pula mencapai target yang telah ditetapkan Renstra. Sasaran IKU Mengoptimalkan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak berhasil dari tahun 2019 yang lalu dan berhasil pula mencapai target yang ditetapkan Renstra.

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi

dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri anggota organisasi, keagresifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif. (Amanda et al., 2017).

Berdasarkan pengamatan peneliti, penerapan budaya organisasi di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman dirasakan kurang maksimal, dimana masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terlihat sikap dan perilaku karyawan yang belum memberikan kepuasan kepada konsumen.

Menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya karyawan yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar karyawan yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. (Sethi, 2018) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja.

Masalah yang terjadi di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman dimana seharusnya pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan sesuai dengan perintah tugas dari atasannya diharapkan seluruh pegawai ikut berpartisipasi secara aktif sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan kinerja. Tetapi pada kenyataannya, pegawai yang telah dilibatkan di dalam suatu pekerjaan cenderung pegawai kurang maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada kantor Dinas Sosial Perberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman dengan judul : **“PENGARUH KEPRIBADIAN, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepribadian karyawan masih kurang bagus
2. Budaya organisasi yang masih rendah
3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
4. Kinerja karyawan yang belum optimal
5. Kepemimpinan yang kurang efektif
6. Kemampuan dan keahlian pegawai belum optimal
7. Kurangnya partisipasi dari karyawan dalam meningkatkan kinerja

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahan penelitian hanya pada variabel independen yaitu Pengaruh Kepribadian (X1) dan Budaya Organisasi (X2), variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan variabel intervening yaitu Lingkungan Kerja (Z) pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah Pengaruh Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
3. Bagaimanakah pengaruh kinerja karyawan yang tidak disiplin terhadap pelayanan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
4. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
5. Bagaimanakah Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
6. Bagaimanakah pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan permasalahan yang telah di uraikan, maka dapat di uraikan tujuan dalam melakukan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karayawan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karayawan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepribadian terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
6. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervenig di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervenig di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang telah dikemukakan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademisi:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan dan menambah pemahaman mengenai Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja

dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja, dan tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek yang sama.

2. Bagi perusahaan atau Instansi Pemerintah:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan, dan menjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

3. Bagi Pembaca:

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjut nya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.