

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah elemen penting dari sebuah instansi ataupun perusahaan. Pegawai ataupun karyawan sebagai sumber daya utama organisasi ataupun perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada publik atau masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan instansi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi instansi perlu menciptakan kepemimpinan, budaya organisasi dan memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. 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 merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu Organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur

komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan.

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (Wahyu & Salam, 2020).

(Wahyu & Salam, 2020) organisasi adalah “a gathering place for high performing staff and a place for cross-generational and cross-organizational collaboration”. organisasi bukan sebagai tempat asing, melainkan tempat dimana kehidupan berkembang, semua orang berusaha melakukan yang terbaik dengan tujuan yang sama, bahkan kita melihat ada lintas generasi yang dapat dijangkau, sehingga komitmen yang dibangun oleh satu generasi akan memperkuat komitmen organisasi selanjutnya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas –aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok atau karyawan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar mencapai suatu tujuan umum. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari – hari. Kepemimpinan menjadi salah satu aspek dalam kepemimpinan yang erat kaitannya dengan bagaimana seorang pemimpin menerapkan cara memimpinnya pada

bawahannya. Dalam mengelola bawahannya, pemimpin juga harus dapat menciptakan komunikasi yang baik antar pemimpin dan bawahannya sehingga hal ini menjadi krusial jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan situasi karyawan. Pemimpin memegang peranan penting dalam mengelola bawahannya sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Pentingnya kepemimpinan untuk diteliti karena didalam organisasi kepemimpinan diperlukan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku karyawannya agar mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan-keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan

mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, Menurut (Nugraha et al., 2016) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Hardianti, 2019) Ketidakhadiran pekerja dalam tempat kerja dapat disebabkan beberapa faktor salah satunya faktor ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan bangunan undimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum dan ketidakpuasan dalam bekerja. (Nugraha et al., 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung pengaruhi satu sama lain. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Hardianti, 2019) Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya,

dan cenderung lebih produktif. hubungan langsung dengan stres, turnover, absensi (Chasanah, 2018).

Dari hasil penelusuran peneliti, menurut Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, diperkirakan 40% PNS memiliki kinerja yang buruk, sehingga akan diminta untuk pensiun dini. Hal tersebut dapat merugikan pemerintah karena PNS yang memiliki produktivitas yang rendah mungkin akan membuat badan pemerintahan tidak berjalan dengan optimal. Selain itu, jika ditelusuri lebih lanjut, banyak berita yang melaporkan buruknya kinerja ASN, seperti tidak masuk setelah libur panjang tanpa alasan hingga tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah terus menerus menghadapi masalah yang sama dari tahun ke tahun, terutama dalam hal kinerja PNS. perilaku yang merugikan organisasi mungkin merupakan respon negatif ASN atas ketidakpuasaan terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Komitmen adalah Budaya Organisasi, Hasil penelitian (Wibawa & Putra, 2018) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi

Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Sijunjung Organisasi perangkat daerah dalam Melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Fenomena yang terlihat dimana menunjukkan pelanggaran-pelanggaran ASN yang tidak berkomitmen pun sering terjadi. Terlihat dari hasil wawancara, beberapa

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang memiliki ikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri, rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi yang rendah, kurangnya keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten adanya pemikiran untung dan rugi yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) serta kurangnya keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Selain itu Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang memiliki kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan dan kurang memiliki loyalitas pada instansi.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi Pra Penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden pada Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota.

**Tabel 1.1**  
**Data Komitmen Organisasi Tahun 2021**

Nilai Kerja	Komitmen Organisasi				Total	
	Tinggi		Rendah			
	F	%	F	%	F	%
Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi	12	40.0	16	53.3	28	46.7
Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi	10	33.3	8	26.7	18	18.4
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisas	8	26.7	6	20.0	14	14.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>79.3</b>

Sumber : Disperidagkop dan UKM Kab. Sijunjung

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa nilai kerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah nilai kerja kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi sebesar 33,3%. Sedangkan nilai kerja yang

memiliki nilai yang paling rendah adalah nilai kerja kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi sebesar 53,3%. Maka nilai-nilai yang ada pada Komitmen organisasi pada Disperidagkop dan UKM Kab. Sijunjung perlu diperhatikan untuk ditingkatkan.

Selain itu Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi bisa menjadi faktor penentu tingginya komitmen kerja pegawai, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi. Kemampuan kerja pegawai juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi karena sebagai motor penggerak organisasi kemampuan pegawai menjadi salah satu syarat mutlak apabila menginginkan pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Tanggapan variabel Budaya Organisasi Tahun 2021**

No.	Sub Variabel	Indikator	% Skor	Total Skor	Ket.
1	Innovasi Dan Keberanian Mengambil Resiko	Identitas Organisasi	80,6	77,20	Baik
		Kemampuan Mengembangkan Ide Baru	80		
		Keahlian Dalam Pekerjaan	71		
2	Berorientasi Pada Hasil	Tanggung jawab pada pekerjaan	76,1	76,8	Baik
		Fokus pada tujuan hasil	76,8		
3	Kerja sama Tim	Bersinergi satu dengan yang lainnya	74,19	69,68	Baik
		Membangun ke kompakannya Tim dalam organisasi	65,16		

Sumber : Disperidagkop dan UKM Kab. Sijunjung

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diketahui bahwa hasil tanggapan inovasi dan keberanian mengambil resiko sebesar 77,20%, kemudian pada sub variabel berorientasi pada hasil mempunyai nilai sebesar 76,8%. Sedangkan pada kerja sama

tim mempunyai nilai 69,68 organisasi pada Disperidagkop dan UKM Kab. Sijunjung perlu diperhatikan untuk ditingkatkan. Bahwa semua kategori sub variabel memiliki nilai yang baik.

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Kepuasan Kerja Tahun 2021**

No.	Atribut	Kepuasan Kerja				Total	
		Puas Bekerja		Tidak Puas Bekerja			
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kesenangan Bekerja	6	20	5	16.6	11	18.3
2	Kenyamanan	6	20	7	23.3	13	21.7
3	Semangat Kerja	9	30	6	20.0	15	25
4	Fasilitas Kerja	4	13.3	8	26.7	12	20
5	Lingkungan	5	16.7	4	13.3	9	15
Jumlah						60	100

Sumber : Disperidagkop dan UKM Kab. Sijunjung

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diketahui bahwa dari hasil survey kepuasan kerja pada Disperidagkop dan UKM Kabupaten Sijunjung masih terdapat ketidak puasan dalam bekerja dilihat dari fasilitas kerja sebesar 26,7%. Sedangkan kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil survey pada atribut Semangat kerja sebesar 30%.

Melalui wawancara awal dengan ASN yang ada pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung Rendahnya komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diduga disebabkan rendahnya budaya organisasi di yang terlihat kurangnya kesadaran diri dari beberapa ASN seperti ketidakpuasan dengan pekerjaannya seperti beban pekerjaan yang berat, kurang berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dan kurang menaati peraturan-peraturan yang ada. Selain itu beberapa ASN kurang memiliki inisiatif, rencana yang kurang matang, kurang memiliki jiwa yang kompetitif. dan selalu

tergantung pada petunjuk pimpinan dan Antar Aparatur Sipil Negara (ASN) urang saling menghormati, dan individu serta tidak menghargai pendapat teman kerja, dalam melakukan pekerjaan kurang berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien, anggota kurang mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dan Setiap tugas-tugas tim dilakukan kurang sinergi, beberapa anggota tidak mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik dan kurang kerjasama antar anggota.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada ASN pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung Adapun pembahasan itu akan dituangkan dalam suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Dinas Dagperinkop UKM Sijunjung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun masalah-masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, telah diuraikan pada bagian latar belakang yaitu:

1. Rendahnya Kepuasan kerja terhadap organisasi
2. Rendah nya Produktifitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Masih kurang puasnya pegawai terhadap pengembangan karir
4. Rendahnya kesempatan ASN untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan;
5. Kurang memiliki ikatan emosional dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam

6. Konsisten adanya pemikiran untung dan rugi yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN)
7. Kurangnya keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi
8. Kurangnya keharmonisan hubungan antar ASN;
9. Rendahnya fleksibilitas ASN dalam penyelesaian pekerjaan
10. Kepemimpinan yang kurang tegas pada ASN;
11. Manajemen kinerja yang masih belum optimal;
12. Kurang memiliki rasa saling percaya diantara ASN.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, maka berdasarkan fenomena yang ada pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung sebagaimana terurai diatas, dan dikarenakan untuk kepentingan praktis dan agar lebih terarahnya penelitian maka penulis membatasi penelitian ini. Penelitian hanya membahas masalah kepemimpinan, Budaya organisasi terhadap komitmen dan Kepuasan kerja sebagai variabel interverning pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung ?

2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung ?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung ?
4. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung ?
5. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung?
6. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung ?
7. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung ?

### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empirik:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui Kepuasan Kerja pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung
5. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung
7. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah.Kabupaten Sijunjung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti sebagai syarat mendapatkan gelar Magister Manajemen dan untuk mengembangkan pengetahuan di bidang kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi;
2. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama yang terkait dengan kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi; serta faktor-faktor yang mempengaruhinya;