

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting agar suatu instansi berjalan dengan baik dalam beroperasi. Sumber daya manusia memegang peranan dalam melaksanakan aktifitas sebagai pengendali yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan maupun instansi pemerintah. Kemampuan dari sumber daya manusia akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan suatu instansi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar kinerja pegawai tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89).

Menurut Kasmir (2016:188) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, antara lain kemampuan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Selanjutnya perilaku inovatif juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Leong dalam(Sujarwo & Wahjono, 2017:63).

Menurut Fahmi (2018:47) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sementara menurut Sedarmayanti dalam Ariani dan Harun (2018:34) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Sedangkan menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:119) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Kinerja dapat dicapai denganmenciptakan suasana lingkungan kerja yang aman,nyaman dan menyebabkan pegawai merasa dihargai dan diperhatikan sehingga meningkatkan pencapaian pegawai (Dewi dalam Suratman dan Supriyantiningih, 2019:46).Budaya organisasi sebagai susunan nilai yang dianut akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan segala aktifitas di perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja. Budaya yang kuat dalam sebuah organisasi dapat membentuk tujuan, motivasi, dan kontrol organisasi yang efektif karena berfokus pada kesatuan gerak dan langkah sebagaimana mestinya.

Perkembangan zaman yang semakin canggih menuntut setiap organisasi

mampu mencapai keunggulan kompetitif melalui perilaku kerja sumber daya manusia yang inovatif, hal tersebut memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi. Perilaku kerja inovatif merupakan kontinum perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif (intra personal) hingga meyakinkan orang lain (interpersonal) dalam setiap pelaksanaan ide pada situasi pekerjaan De Jong dalam Pramitha (2020:153). Inovasi merupakan gagasan atau ide, metode, alat yang ditemukan yang sifatnya berbeda atau tidak biasa dari yang lainnya (Simarmata et al., 2020:65). Pegawai yang memiliki perilaku inovatif akan menciptakan ide baru dan menerapkannya kedalam praktek kerja untuk menuju efisiensi kerja.

Faktor lain yang turut serta mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting Kaswan dan Akhyadi dalam Siddiq et al. (2020). Sementara menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:214), mengungkapkan kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan kinerja, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Khoerunnisa, Rahayuningsih, dan Suranta (2019:46) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pegawai yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga dapat dikatakan

salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja yang baik (Fadlallah, 2015:47). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka mereka puas terhadap apa yang mereka dapatkan seperti lingkungan, tugas atau bahkan kompensasi akan berpengaruh pada bagaimana cara mereka berkerja. Kepuasan sehingga dengan kepuasan kerja diharapkan pegawai dapat menyumbangkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi untuk organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujarwo dan Wahjono (2017) jurnal penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lkp Alfabank Semarang)*. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 orang hasilnya menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Steven dan Prasetyo (2020) jurnal penelitian dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 190 responden menghasilkan penelitian ini adalah variable stres kerja memiliki pengaruh negatif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan, faktor kepuasan itu sendiri di pengaruhi oleh gaji yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi

pekerjaan, rekan kerja, budaya organisasi serta keamanan pekerjaan didalam organisasi sedangkan 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ritonga (2019) jurnal penelitian dengan judul *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Labuhanbatu Utara*. Penelitian ini dilakukan dengan metode *field survey* dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Bupati Labuhanbatu hasilnya menyimpulkan bahwa kompetensi dan budaya kerja mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang memiliki persamaan dan perbedaan pada penelitian sebelumnya, persamaannya yaitu sama-sama mengkaji tentang pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Adapun perbedaannya adalah penelitian yang sebelumnya terletak pada objeknya.

Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya adalah Kabupaten hasil pemekaran dari Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung yang diresmikan tanggal 7 Januari 2004 oleh Presiden RI secara simbolik di Istana Negara, yang tugasnya adalah mengkoordinasikan dan mengkonsolidasikan pengumpulan bahan informasi dan dokumentasi dari PPID Pembantu dan/ atau PPID Pelaksana, menyimpan, mendokumentasikan, menyediakan dan memberi pelayanan informasi kepada publik, melakukan verifikasi bahan informasi publik, melakukan uji konsekuensi atas informasi yang dikecualikan, melakukan pemutakhiran informasi dan dokumentasi dan menyediakan informasi dan dokumentasi untuk diakses oleh masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintah daerah adalah seluruh proses kegiatan manajemen pemerintahan dan pembangunan daerah yang meliputi perencanaan, penetapan kebijakan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, pembiayaan, koordinasi, pelestarian, penyempurnaan dan pengembangan. Pada dasarnya penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan salah satu bentuk pelaksanaan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang menggunakan konsep otonomi luasnya dan bertanggung jawab. Sebagai konsekuensi dari kebijakan otonomi daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan salah satu sarana yang sangat penting sebagai perekat hubungan hirarkis antara pemerintah pusat dan daerah. Sebagai instansi pemerintahan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terlihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Kesatu

Sasaran : Meningkatkan status kesehatan masyarakat						
No	Indikator Kinerja	satuan	Tahun 2017			
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
	Angka harapan hidup	tahun	70,0	71,30	88,6	Sangat berhasil
Rata-rata data kelompok tertimbang					88,6	Sangat berhasil
Rata-rata capaian sasaran (Nilai Mean)						87,05
Sasaran : Meningkatkan status kesehatan masyarakat						
No	Indikator Kinerja	satuan	Tahun 2018			
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
	Angka harapan hidup	tahun	73,0	76,10	91,10	Sangat berhasil
Rata-rata data kelompok tertimbang					91,10	Sangat

						berhasil
Rata-rata capaian sasaran (Nilai Mean)						91,10
Sasaran : Meningkatnya status kesehatan masyarakat						
No	Indikator Kinerja	satuan	Tahun 2019			
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
1	Angka harapan hidup	tahun	78,0	75,0	90,0	Sangat berhasil
Rata-rata data kelompok tertimbang					90,0	Sangat berhasil
Rata-rata capaian sasaran (Nilai Mean)						89,05

Sumber: Laporan Kinerja SKPD Tahun 2017,2018, 2019 (Data diolah)

Keterangan :

> 85 = Sangat berhasil

$70 < X \leq 85$ = Berhasil

$55 < X \leq 70$ = Cukup berhasil

< 55 = tidak berhasil

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kinerja karyawan kantor bupati kabupaten dharmasraya sudah cukup optimal pada tahun 2017 dan tahun 2018 akan tetapi pada tahun 2019 pemerintahan daerah mengalami kegagalan dalam mencapai target yang telah ditentukan walaupun masih dapat dikategorikan cukup berhasil. Hal ini dibuktikan dengan menurunnya presentase pencapaian indikator kesatu tahun 2018 mencapai 91.10% sedangkan pada tahun 2019 hanya mampu mencapai 89.05%. Kinerja pegawai terindikasi belum optimal disinyalir disebabkan oleh budaya organisasi, perilaku inovatif dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitiandengan judul “Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif dalam

Mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perilaku Inovatif masih rendah
2. Kemampuan keahlian masih rendah
3. Pengetahuan masih rendah
4. Rancangan kerja masih rendah
5. Kepribadian masih rendah
6. Motivasi kerja masih rendah
7. Kepemimpinan masih rendah
8. Gaya kepemimpinan masih rendah
9. Budaya organisasi masih rendah
10. Kepuasan kerja masih rendah
11. Lingkungan kerja masih rendah
12. Loyalitas masih rendah
13. Komitmen masih rendah
14. Disiplin kerja masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini terfokus penulis memberikan batasan pada penelitian ini yaitu sehubungan dengan variabel budaya organisasi, perilaku inovatif sebagai

variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi.

1.4 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah disebutkan, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?
7. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif terhadap kepuasan kerjapegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya
- e. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya
- f. Untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawaipada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya
- g. Untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja pegawaipada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa manfaat yang ingin diberikan oleh penulis, sebagai berikut :

- a. Bagi penulis

Dapat memeberikan informasi yang berguna bagi instansi dalam

pengaplikasian budaya organisasi dan perilaku inovatif dalam mempengaruhi kinerja pegawai padakantor bupati kabupaten dharmasraya dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervrening

b. Bagi instansi

Dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik

c. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadap masalah yang sama