

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam menciptakan produk barang atau jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih proaktif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian.

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas,

wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Kantor camat batang kapas memiliki visi dan misi yaitu “terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Meningkatkan kualitas pelayanan yang dilaksanakan aparatur pemerintahan kecamatan dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.”

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. **(Aryaningtyas, 2019)** Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Husnan menambahkan pencapaian kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kecakapan, kepemimpinan, pengetahuan kerja, kehadiran, ketangguhan dan inisiatif. Berdasarkan hal tersebut maka perilaku proaktif akan menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan manajer.

Suatu organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif didefinisikan sebagai sebuah disposisi dalam mengambil inisiatif pribadi untuk memengaruhi lingkungan seseorang. Dalam beberapa hal, ciri-ciri kepribadian dapat merupakan prediksi keberhasilan dalam berbagai bidang **(Aryaningtyas, 2019)**

(Aryaningtyas & Palupiningtyas, 2019) Perilaku individu proaktif biasanya berfokus pada masa depan, sadar serta berorientasi pada masa depan yang bertujuan untuk mengubah dan memperbaiki situasi atau diri sendiri ke kinerja yang baik. Perilaku proaktif secara fundamental berbeda dari sifat-sifat afektif seperti kesejahteraan dan juga berbeda dari sifat-sifat kognitif seperti *locus of control*. Perilaku proaktif adalah kecenderungan untuk memulai dan mempertahankan tindakan yang langsung mengubah lingkungan sekitarnya.

Menurut **(Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, 2016)** Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja, budaya organisasi latar belakang pendidikan dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Selain kepribadian proaktif ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi ”**(Aries Indrajaya & Dewi Adnyani, 2016)**.”Budaya organisasi merupakan norma- norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi”**(Fuadi, 2017)**..

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kepribadian proaktif, budaya organisasi dan motivasi. Salah satu karakteristik yang membedakan organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. “Meskipun setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda, untuk hal – hal yang bersifat universal harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan – pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor – faktor situasi, kondisi, waktu. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya”**(Fuadi, 2017)**

Selain berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi juga memiliki kaitan yang erat dengan keterikatan kerja.

(**Aprilina et al., 2019**) menjelaskan keterikatan karyawan memiliki tiga aspek, yaitu a) *vigor* ditunjukkan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. b) *dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. c) *absorption* ditunjukkan dengan konsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaan. Agar setiap karyawan mampu bekerja dengan maksimal, maka karyawan diharapkan memiliki keterikatan dengan perusahaan.

Marciano menambahkan bahwa seorang pekerja yang memiliki keterikatan akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, dan bersedia bekerja keras untuk organisasi. Keterikatan karyawan memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Selain itu, keterikatan karyawan penting untuk diperhatikan, karena akan menentukan seberapa lama karyawan bertahan untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Pasalnya, untuk mencari pengganti karyawan dalam perusahaan membutuhkan biaya yang tidak sedikit (**Khoiriyah et al., 2020**).

Keterikatan kerja adalah sebagai variabel intervening yang mana keterikatan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung antara kepribadian proaktif, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Variabel keterikatan kerja memiliki posisi diantara variabel independen dan dependen tersebut, sehingga variabel dependen tidak langsung terpengaruh oleh variabel independen karena di tengah-tengahnya ada variabel intervening yaitu variabel keterikatan kerja. Keterikatan kerja ini dapat memperkuat dan dapat juga memperlemah hubungan antara kepribadian proaktif,

budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

Kantor camat merupakan salah satu organisasi yang juga tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap pegawai sipil yang memenuhi syarat.

Dalam pelaksanaan tugasnya Karyawan kantor camat batang kapas tentunya mengalami hambatan dan permasalahan-permasalahan. Kepribadian proaktif yang bagus dan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan dengan pengembangan karyawan akan mendapatkan posisi yg lebih bagus. Pelaksanaan kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi setiap pegawai itu sendiri, Jika dalam suatu organisasi sudah banyak mengembangkan budaya organisasi maka akan menghasilkan kerja yang optimal maka setiap karyawan akan terdorong dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Tidak hanya itu, Kepribadian proaktif sebagai sebuah disposisi dalam mengambil inisiatif pribadi untuk memengaruhi lingkungan seseorang. menyebut individu proaktif sebagai orang-orang yang biasanya melibatkan diri dalam tindakan yang berdampak terhadap diri mereka sendiri dan juga terhadap lingkungan mereka. Ada dua sisi kepentingan atau hal didalam budaya organisasi yaitu dilihat dari sisi karyawan dan organisasi. Karyawan yang diberi kan kepercayaan untuk budaya organisasi akan tumbuh semangat kerjanya. Sedangkan bagi organisasi, memiliki karyawan yang proaktif dapat menimbulkan kinerja organisasi meningkat, sebagai akibat dari semangat dan gairah kerja karyawan.

Dalam pelaksanaan tugasnya pegawai kantor camat batang kapas tentunya mengalami hambatan dan permasalahan-permasalahan seperti sering terjadinya

kesalah pahaman dalam penyampaian tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. apabila kantor camat batang kapas ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka harus lah memberikan motivasi untuk proaktif dan budaya organisasi karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. kepribadian proaktif adalah sebuah disposisi dalam mengambil inisiatif pribadi untuk memengaruhi lingkungan seseorang Mendapatkan perhatian yang baik dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh para karyawan, apalagi ketika diberikan suatu penghargaan terhadap kinerja yang mereka tunjukan.

Dari observasi yang dilakukan pada kantor camat batang kapas tentang kepribadian proaktif, fenomena yang terlihat seperti, masih tingginya tingkat kemalasan di kantor camat batang kapas, terlihat masih banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, keluar saat jam kerja, mengobrol hal yang tidak penting dengan karyawan lainnya dan masih terlihat adanya karyawan yang makan pada saat jam kerja. Peraturan dan sanksi yang diterapkan di dalam kantor camat batang kapas ini pun tergolong masih rendah karena masih banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya yang disebabkan beberapa faktor diatas.

Dalam observasi yang peneliti lakukan maka terlihat Keadaan Pegawai Kantor Camat batang kapas berdasarkan Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan

Tabel 1.1 : Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor Camat Batang Kapas

Bagian (unit kerja)	Target	Realisasi pencapaian target pertahun	Persentase pencapaian %
Bagian Pemerintah	6.375	5.288	85,43
Bagian Pemberdayaan Masyarakat Desa (Pmd)	10.487	5.643	63,77

Bagian Pelayanan Umum	4.507	2.622	75,23
Bagian Kesejahteraan Social (Kesos)	5.644	3.178	71,89
Bagian Keamanan Dan Ketertiban Umum (Trantip)	3.236	1.039	68,43
Bagian Perencanaan	1.341	1.018	55,63
Bagian Keuangan Dan Perlengkapan	7.054	5.502	82,20
Bagian Umum Dan Pegawaiian	3.656	1.943	75,27
Bagian Program Penyuluhan Layanan Keluarga Berencana (Pplkb)	7.145	3.259	63,10
Total	49.445	29.492	640,95
Rata-Rata	5.493,88	3.276,88	71,21

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Cama batang kapas

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat batang kapas pada setiap bagian atau unit kerja berada dibawah realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian perencanaan dengan persentase terendah sebesar 55,63%. Hal tersebut juga berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, dimana nilai prestasi kerja seorang pegawai antara 51% sampai dengan 60% termasuk dalam sebutan kurang baik.

Fenomena yang terlihat masih rendahnya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh kepribadian proaktif, budaya organisasi, dan keterikatan kerja. Dengan kata lain, keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika

tidak puas maka karyawan akan berkurang semangatnya dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerjanya menjadi rendah. Akibatnya dalam bekerja mereka pun kurang bersemangat, malas, lambat bahkan banyak melakukan kesalahan yang bersifat negatif sehingga menimbulkan pemborosan waktu serta tingkat absensi yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Kepribadian Proaktif Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Batang Kapas.** ”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan masih rendah di kantor camat batang kapas.
2. Masih kurangnya kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan pada kantor camat batang kapas.
3. Pekerjaan karyawan sering tidak tercapai target.
4. Budaya organisasi karyawan yang belum ditingkatkan atau masih rendah di kantor camat batang kapas.
5. Karyawan keluar kantor dan makan saat jam kerja di kantor camat batang kapas.
6. Disiplin kerja yang diterapkan belum optimal di kantor camat batang kapas.
7. Masih tingginya tingkat absensi karyawan di kantor camat batang kapas.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan kepribadian proaktif dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (variabel independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (variabel dependen) dan keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada kantor camat batang kapas.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepribadian proaktif dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada kantor camat batang kapas.

1. Bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan pada kantor camat batang kapas ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor camat batang kapas ?
3. Bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja pada kantor camat batang kapas ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja pada kantor camat batang kapas ?
5. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat batang kapas ?
6. Bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja pada kantor camat batang kapas ?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja pada kantor camat batang kapas ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan pada kantor camat batang kapas.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor camat batang kapas.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja pada kantor camat batang kapas.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja pada kantor camat batang kapas
5. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat batang kapas
6. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja pada kantor camat batang kapas.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui keterikatan kerja pada kantor camat batang kapas.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi akademik, menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan Kerpribadian Proaktif, budaya organisasi, kinerja karyawan dan keterikatan kerja.
2. Bagi instansi, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
3. Bagi penulis selanjutnya, sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama berkaitan dengan Kerpribadian Proaktif, budaya organisasi, kinerja karyawan dan keterikatan kerja.