BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah bagaimana menghadapi rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Hal ini supaya di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama dalam sebuah organisasi pemerintahan akan mempengaruhi kinerja pegawai organisasi tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai yang baik tidak akan muncul dengan mudah begitu

saja, tetapi perlu dukungan dari berbagai segi, baik itu berasal dari dalam diri pegawai, maupun pengaruh dari luar yang menjadikan pegawai mampu melakukan aktivitas secara lebih baik.

Rivai (2012: 34) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja suatu birokrasi publik merupakan suatu isu yang sangat aktual yang terjadi pada masa sekarang ini. Pemerintah melalui kecamatan adalah organisasi yang paling depan berhadapan dengan masyarakat, sudah selayaknya organisasi ini mendapat perhatian lebih jauh lagi dengan cara memberdayakan pemerintahan kecamatan.

Kinerja birokrasi saat ini masih belum mampu memberikan kepuasan yang tinggi bagi masyarakat, sehingga menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Hal ini dikarenakan masyarakat mulai kritis dalam memantau dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh dari pelayanan instansi pemerintah.

Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Moeheriono (2012) mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Fokus pada kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta memiliki makna penting dalam upaya mendukung visi misi tujuan Walikota Surakarta menurut Perda Kota Surakarta No. 9 Tahun 2016, yaitu Kota Budaya, Mandiri, Maju, dan Sejahtera menuju masyarakat Waras, Wasis, Wareg, Mapan, dan Papan. Dengan memperhatikan visi, misi dan tujuan tersebut, maka pegawai Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta memiliki kontribusi penting untuk mewujudkannya, artinya semakin baik kinerja Pegawai Kecamatan Banjarsari akan mampu mempercepat terwujudnya tujuan tersebut. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta.

Pemerintah Kota Surakarta memiliki standar aturan yang cukup ketat bagi pegawainya, termasuk juga pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta. Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi karena mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen

organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan.

Moorhead, Griffin (2015:134) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang menentukan tujuan organisasi. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Pegawai Kecamatan Banjarsari yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam mendukung kinerja Pemerintah Kota Surakarta. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan Pemerintah Kota Surakarta sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri, fenomena inilah yang menjadikan dasar studi dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Hasil penelitian yang relevan dilakukan

oleh Fauzi, *et. al*. (2016), Shalahuddin, A. (2013), Hakim & Hadipapo (2015), Girsang (2019) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Novita, *et. al.* (2016), menyatakan dalam hasil penelitian bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka komitmen organisasi ditempatkan sebagai variabel intervening yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta

Setiap organisasi pasti memiliki budaya, begitu juga dengan Kecamatan Banjarsari Surakarta, karena dengan mempunyai budaya yang baik di tempat kerja akan dapat membantu pegawai dalam mewujudkan visi, misi atau tujuan organisasi. Seseorang pegawai bekerja dengan nyaman apabila kondisi lingkungan organisasi serta budaya yang ada selalu kondusif dan saling mendukung. Oleh karena itu, penciptaan budaya organisasi di Kecamatan Banjarsari Surakarta yang baik sangat perlu dan selalu dijaga agar tetap mampu memberikan dukungan dan dorongan bagi para pegawainya agar mampu mewujudkan komitmen organisasi Pemerintah Kota Surakarta dan pada gilirannya akan membentuk perilaku kinerja pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta.

Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara pegawainya. Menciptakan budaya kerja yang bagus membutuhkan peningkatan kepercayaan dan hubungan antar

pegawai yang harmonis, sehingga para pegawai ini mau melakukan yang terbaik secara sukarela setiap hari. Fenomena inilah yang menjadi dasar bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen dan kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta.

Umi, *et. al.* (2015:02) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Wardiah (2016:196), Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi, sedangkan Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi didalam organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, *et. al* (2016), Ahmed & Shafiq, (2014), Jannah, (2016), Hakim & Hadipapo (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsang, (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan merupakan pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan seorang pimpinan. Seorang pemimpin dikatakan berhasil apabila mampu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan organisasinya dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan di Kecamatan Banjarsari Surakarta perlu diperhatikan karena sangat mendukung tercapainya kinerja pegawainya. Kepemimpinan di Kecamatan Banjarsari Surakarta harus dapat memberikan arahan dan bimbingan terutama sikap mengayomi yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap komitmen dan kinerja para pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta. Pengaruh Kepemimpinan terhadap komitmen dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan. Atas dasar fenomena ini, maka kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja Pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta untuk dilakukan kajian.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011:170), sedangkan Badeni (2013:2),

berpendapat bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku spesifik seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian yang relevan dilakukan Hakim & Hadipapo (2015), Adiyasa (2019) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan Shalahuddin, A. (2013), menyatakan dalam hasil penelitian bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya yang merupakan sikap umum terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek beragam pekerjaan. Organisasi dalam hal ini Kecamatan Banjarsari Surakarta harus mengenali faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja bagi pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta, baik atau buruknya pekerjaan seorang pegawai dapat dilihat dari kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat vital bagi Kecamatan Banjarsari Surakarta. Salah satu sasaran pentingnya pengelolahan SDM tersebut adalah terciptanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap komitmen pegawai dalam bekerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai, ketika

pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai tersebut akan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, yang akan menghasilkan kinerja dan pencapaian visi misi dan tujuannya. Berdasarkan fenomena tersebut, maka Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari untuk dilakukan kajian penelitian.

Pendapat Robbins yang diterjemahkan oleh Wibowo, (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Edy Sutrisno (2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri dan akan berpengaruh besar pada kinerja organisasi tersebut.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Fauzi, *et. al* (2016), Hutama, *et. al.* (2016), Novita, *et. al.* (2016) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Adiyasa (2019), menyatakan dalam hasil penelitian bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta".

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka maka yang menjadi rumusan masalah dalam rumusan ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjarsari Surakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

a. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Banjarsari Surakarta.
b. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Banjarsari Surakarta.
c. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Banjarsari Surakarta.
d. Mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta.
e. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta.
f. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta.
g. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, baik konsep maupun teori berhubungan dengan peran budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja

pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening dan memberikan gambaran nyata mengenai implementasi dengan variabel-variabel tersebut.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada para pengambil keputusan dalam rangka merumuskan kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Banjarsari Surakarta.