

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era industrialisasi 4.0 telah membawa dampak dan telah mengubah dunia menjadi seakan dalam genggaman. Perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat di seluruh dunia dan teknologi informasi yang berada dalam jari-jari tangan. Sebagai konsekuensi logis berbagai informasi yang dapat diakses dari rumah saja. Berbagai jenis pekerjaan mulai dapat dikerjakan tanpa ruang dan waktu. Berbagai organisasi melakukan perbaikan dan perubahan di segala bidang pekerjaan. Kinerja organisasi mulai dinilai melalui jari-jari tangan. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja PNS Polri di Polres Sragen sehingga akan mampu digunakan sebagai upaya perbaikan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik PNS Polri di Polres Sragen telah bekerja sesuai dengan sasaran yang dicapainya.

Untuk mengoptimalkan kinerja ada beberapa aspek penting yang harus dimiliki PNS Polri di Polres Sragen antara lain aspek ; Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kemampuan melaksanakan tugas, Efisiensi kerja, kreatifitas, pengetahuan dan semangat kerja. Faktor-faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap PNS Polri di Polres Sragen untuk menggerakkan dan menumbuhkembangkan semangat kinerja PNS Polri di Polres Sragen, sehingga dapat menunjang tujuan yang diinginkan. Peran kinerja PNS Polri di Polres Sragen memiliki makna penting dalam upaya mendukung Polres Sragen mencapai visi dan misi, yaitu

dengan adanya budaya organisasi yang selalu bekerja keras dengan adanya lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif serta didukung komitmen organisasi pelaksanaan pekerjaan yang aktif dan kreatif akan mendukung kinerja lebih baik. Adanya visi, misi dan tujuan pelayanan PNS Polri di Polres Sragen, tentu diperlukan adanya kinerja atau produktivitas kerja seluruh komponen PNS Polri di Polres Sragen.

Dalam melakukan observasi pada Kantor Polres Sragen, keragaman perilaku PNS Polri di Polres Sragen dalam bekerja atau berkinerja, terdapat beberapa PNS Polri di Polres Sragen yang kinerjanya baik, sedang, ataupun kurang baik sehingga berdampak tidak tercapainya kualitas pelayanan yang ditargetkan. Kondisi kurangnya kualitas pelayanan yang belum mencapai target standart nampak saat dilakukan inspeksi, misalnya waktu pengerjaan yang ditargetkan dalam pengerjaan seharusnya maksimal 30 menit, namun ternyata melebihi waktu yang ditentukan. Kondisi ini secara logika, terjadi dipicu oleh perilaku umum yang melekat pada individu dalam menjalankan budaya organisasi, perilaku PNS Polri di Polres Sragen yang mendorong situasi lingkungan kerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi yang secara umum dalam sebuah organisasi dan lebih khusus pada Kantor Polres Sragen.

Kinerja PNS Polri di Polres Sragen merupakan hasil kerja PNS Polri di Polres Sragen baik kualitas ataupun kuantitas PNS Polri dengan tanggung jawab PNS Polri bersangkutan. Kinerja PNS Polri di Polres Sragen juga berarti merupakan hasil dari usaha PNS Polri di Polres Sragen dengan menggunakan kemampuan dalam kondisi tertentu. Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan

kesediaan setiap orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sebagai bentuk tanggung jawabnya. Oleh karena itu kinerja merupakan prestasi kerja seorang Pns Polri di Polres Sragen yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga pengetahuan tentang kinerja Pns Polri di Polres Sragen sangat strategis bagi organisasi. Hasil kinerja Pns Polri di Polres Sragen yang tidak optimal akan dapat berdampak terhadap tujuan organisasi sebagaimana dinyatakan Gibson (2014) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan pegawai terkait tujuan dari organisasi yang menaunginya. Rivai (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan Pns Polri di Polres Sragen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam organisasi.

Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

Pentingnya komitmen PNS Polri di Polres Sragen dalam organisasi merupakan suatu faktor pendorong perilaku akan sangat signifikan, karena memiliki andil penentu kinerja PNS Polri di Polres Sragen. Kinerja PNS Polri di Polres Sragen sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam bekerja. Keberhasilan PNS Polri di Polres Sragen dalam pengelolaan aktivitas dalam mencapai *goal* (tujuan) dengan kinerja tinggi terpengaruh oleh komitmen organisasi yang kuat. Organisasi Polri memiliki standar aturan yang cukup ketat bagi anggota Polri, termasuk PNS Polri di Polres Sragen.

Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi karena mempunyai hubungan dengan kinerja anggota organisasi. Seorang PNS Polri di Polres Sragen yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. PNS Polri di Polres Sragen yang memiliki komitmen tinggi akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam mendukung kinerja PNS Polri Polres Sragen.

Dengan adanya komitmen kerja yang dipegang teguh setiap PNS Polri di Polres Sragen secara baik akan membentuk sebuah karakter di Polres Sragen. Aspek komitmen kerja demi mencapai tujuan harus melekat pada individu PNS Polri di Polres Sragen. Aspek yang penting dalam komitmen organisasi antara lain berbentuk; Perasaan ikut memiliki tempat bekerja, Perasaan terikat secara emosional dengan tempat bekerja, Perasaan mempunyai arti sebagai Pns Polri di Polres Sragen , Perasaan menjadi bagian dari tempat bekerja, Usaha mensukseskan program instansi, Perasaan tetap tinggal di instansi dalam bekerja, Partisipasi sebagai Pns Polri di Polres Sragen di instansi. Aspek-aspek tersebut penting untuk membangun perilaku kerja setiap PNS Polri dalam berkomitmen terhadap organisasi Polri di Sragen yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasional merupakan kekuatan yang bersifat relasi dari Pns Polri di Polres Sragen secara individu dalam mengidentifikasi keterlibatan

dirinya kedalam organisasi. Hal ini sesuai pendapat Porter dalam Davis (2009) yang memberikan definisi komitmen organisasional sebagai kekuatan relasional dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan dorongan dari dalam diri PNS Polri di Polres Sragen untuk tetap berada di dalam organisasi dan berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan Polres Sragen sesuai dengan tujuan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri sebagai pengejawantahan dari kepercayaan Pns Polri di Polres Sragen di dalam penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut, fenomena inilah yang menjadikan dasar studi dampak komitmen organisasi terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen. Hal ini sesuai pernyataan Luthans (2016) bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk menjadi anggota dari organisasi, Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi serta bentuk kepercayaan tertentu bagi Pns Polri di Polres Sragen di dalam penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Runi et. al (2017), Budiono (2016), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Hartanto (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi negative tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang relevan dilakukan Saryadi (2017) yang menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan

antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Pengamatan terhadap perilaku budaya organisasi di Polres Sragen ini dipandang penting, mengingat tugas pelayanan harus didasari pada perilaku budaya yang melekat pada organisasi, terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan berbagai program dan kegiatan kepada masyarakat yang masih belum dapat terealisasi secara optimal. Ketaatan seluruh pegawai dalam melaksanakan budaya organisasi di Kantor Polres Sragen, akan membentuk perilaku atau sikap pegawai pada komitmen organisasi oleh setiap PNS Polri. Adanya budaya organisasi yang dijalankan oleh para pegawai akan memberikan kualitas hasil kerja yang optimal atau kinerja PNS Polri di Polres Sragen secara maksimal.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai aturan main yang ada di dalam organisasi yang akan menjadi pegangan pegawai dalam menjalankan kewajibannya dengan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Aspek yang penting dalam budaya organisasi antara lain: ketaatan peraturan, kejelasan tujuan, kerja sama tim, evaluasi hasil kerja serta profesionalisme yang dimiliki setiap PNS Polri di Polres Sragen serta diimplementasikan dalam setiap menjalankan pekerjaan secara baik, akan berdampak terhadap perilaku budaya kerja PNS Polri di Polres Sragen, sehingga budaya organisasi menjadi aspek

penting di dalam organisasi Polres Sragen. Oleh karena itu penciptaan budaya organisasi pada Polres Sragen yang baik sangat perlu dan seyogyanya selalu dijaga agar tetap mampu memberikan dukungan dan dorongan bagi para PNS Polri di Polres Sragen agar mampu mewujudkan komitmen organisasi Polres Sragen dan pada gilirannya akan membentuk perilaku kinerja pegawai PNS Polri di Polres Sragen. Apabila budaya organisasi di Polres Sragen kuat memperlihatkan bahwa kondisi PNS Polri sangat mendukung tujuan Polres Sragen. Fenomena inilah yang menjadi dasar bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen dan kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

Pabundu (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah baik eksternal maupun internal yang dalam pelaksanaannya secara konsisten dilakukan oleh suatu kelompok dalam organisasi tertentu yang kemudian diwariskan kepada generasi yang baru. Hal ini merupakan cara tepat dalam memahami dan merasakan masalah-masalah organisasi bersangkutan. Robbins (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh tiap anggota dari organisasi bersangkutan. Robbins (2014) menunjukkan bahwa suatu sistem pemaknaan bersama yang terbentuk dalam organisasi, merupakan pembeda dengan organisasi lain.

Luthans (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang akan mengarahkan perilaku tiap anggota dalam organisasi bersangkutan. Pada Polres Sragen, setiap PNS Polri berperilaku sesuai dengan budaya yang sudah menjadi tradisi atau berlangsung di Polres Sragen,

agar diterima di lingkungan Polres Sragen. Budaya organisasi yang berlangsung di Polres Sragen mengacu merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh PNS Polri yang membedakan organisasi di Polres Sragen dengan organisasi lain. Keitner dan Kinichi (2014) mempunyai pendapat bahwa budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi. Contohnya: kesigapan dalam pemberian pelayanan kepada para masyarakat, sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan PNS Polri di Polres Sragen akan hal-hal tertentu yang mendatangkan kesuksesan.

Budaya organisasi di Polres Sragen merupakan suatu aturan main dalam organisasi Polres Sragen yang akan menjadi pegangan dari PNS Polri di Polres Sragen dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku. Nilai-nilai PNS Polri di Polres Sragen akan tercermin dalam perilaku dan sikap keseharian PNS Polri selama bekerja dan saat mewakili Polres Sragen berhadapan dengan pihak lain organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan cara pegawai melakukan sesuatu.

Penelitian Setiawan dan Lestari (2016), Budiono (2016), Sarhan et al (2019) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian relevan dilakukan oleh Noer (2013) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Budiono (2016), Sumaki dkk (2015), menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang relevan dari Nugroho dkk (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja PNS Polri di Polres Sragen merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Faktor lingkungan kerja dipandang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Polres Sragen. Lingkungan kerja dipandang sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai di Polres Sragen yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana pegawai di Polres Sragen bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota organisasi Polres Sragen.

Aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam lingkungan yang mendukung pekerjaan dalam hubungan dengan kinerja antara lain : keberadaan lampu penerangan, Sirkulasi udara, Ketenangan kerja, Hubungan kerja dengan teman sekerja, Keberadaan fasilitas ibadah, Hubungan pegawai dengan atasan, serta sarana komunikasi yang ada. Lingkungan kerja di Polres Sragen perlu diperhatikan, karena sangat mendukung kinerja Polres Sragen. Dengan optimalnya kecukupan lingkungan kerja bagi pegawai di Polres Sragen, akan memberikan kemudahan dan semangat kerja pada akhirnya akan mampu memberikan dukungan pada komitmen organisasi para pegawai di Polres Sragen serta akan berdampak dalam mendukung kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya. Lingkungan kerja di Polres Sragen harus kondusif sehingga diharapkan menjadi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja bagi pegawai dan keharmonisan kerja diantara teman sejawat akan sangat mendukung suasana kerja, yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap komitmen kerja dan kinerja, termasuk hubungan antara para pegawai PNS Polri di Polres Sragen dengan atasan. Supardi (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi sekitar tempat bekerja baik fisik maupun non fisik yang mampu memberikan suatu kesan yang menyenangkan, menentramkan dan

perasaan betah dalam bekerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Fenomena terkait lingkungan kerja yang ada di Polres Sragen menjadi daya tarik yang penting untuk dilakukan kajian dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Budiono (2016), Hartanto (2016) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian relevan dilakukan Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan lingkungan kerja positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Hartanto (2016), Budiono (2016), menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Sukmasari (2011), Setiawan dan Lestari (2016) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja PNS Polri di Polres Sragen merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini serta akan dijadikan dasar dalam perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Penelitian ini memiliki basis studi perilaku organisasi, yaitu studi atau penelitian dalam mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi Polres Sragen dengan mengaplikasikan pengetahuan

dengan tujuan memperbaiki efektivitas Polres Sragen. Perilaku Organisasi menurut Robbins (2014) adalah studi menyangkut aspek-aspek tingkah laku pegawai dalam suatu kelompok organisasi tertentu.

Studi ini mengambil obyek PNS Polri di Polres Sragen, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai PNS Polri di Polres Sragen secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga diasumsikan menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai PNS Polri di Polres Sragen. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Polri di Polres Sragen dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah Penelitian

1. Perumusan Masalah Penelitian

Dari permasalahan yang ada maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PNS Polri di Polres Sragen?

- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi PNS Polri di Polres Sragen?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen?
- e. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen?

2. Pembatasan Masalah Penelitian

Untuk lebih terfokus, maka penelitian ini diberikan pembatasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan satu instansi pemerintah yaitu Polres Sragen.
- b. Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat dengan Komitmen organisasi sebagai intervening.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PNS Polri di Polres Sragen.
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PNS Polri di Polres Sragen..
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen.
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen.
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Polri di Polres Sragen dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Membantu institusi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Membantu pemerintah membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja PNS Polri di Polres Sragen.

