BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlangsungan suatu organisasi pada instansi pemerintah tidak terlepas dari harus ditunjang oleh kinerja. Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh atau pun pekerja. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional Menurut Notoadmojo, (Lolowang dkk 2016:177-186). Sedangkan menurut Aurelia, (Istiani 2016; 1)

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan Mangkunegara (Bintari dan Budiono 2018:620). Sedangkan menurut Sikula dalam Marwansyah (Kharismawati 2018:5) Manajemen Sumber Daya Manusia serangkaian dari seleksi, penempatan, pelatihan dan

UNMAS DENPASAR

pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (Bintari dan Budiono 2018:628) Kinerja merupakan hasil kerja sesuatu hal yang diperoleh oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Selain itu menurut Robbins, (Kharismawati 2018:5) adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Jadi dapat disimpulkan Kinerja adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh individu karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai pada tanggung jawab yang diberikan. Adapun alat ukur kinerja karyawan menurut Priansa (Theodore dan Lilyana 2017:7), yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab. Setiap kepemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hingga menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal juga karena belum optimalnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pihak instansi. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam

UNMAS DENPASAR

bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya atau komitmen pada organisasinya, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya (Kusumawati 2017). Kepuasan kerja akan dirasakan apabila yang bersangkutan merasakan kepuasan antara lain terhadap pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerjanya dan juga rekan-rekan sesama karyawan.

Jika kepuasan kerja telah tercapai maka penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan juga dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku dan sikap karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya budaya organisasi perusahaan mencerminkan nilai dan norma untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Chairunnisa, 2021).

Menurut Kreitner dkk (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu baik untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada pegawai yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka pegawai yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh kepemerintahan tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan pegawai lain.

Menurut penelitian Sidik dkk (2021) mengungkapkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil penelitian Athar (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi erpengaruh Parsial yang Signifikan Terhadap kinerja pegawai. Hasil ini

UNMAS DENPASAR

mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka akan terciptanya kinerja pegawai yang semakin baik pula. Sejalan dengan penelitian Nathania (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Selain komitmen organisasi, salah satu faktor yang banyak menimbulkan kontroversi dalam kaitannya sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Pada dasarnya bahwa seorang pegawai dalam bekerja akan merasa nyaman pada pekerjaannya, apabila dalam pekerjaan tersebut pegawai dapat merasakan kepuasan sesuai dengan apa tugas dan kewajibannya sehingga kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sidik dkk (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya pada penelitian Maria dkk (2020) mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Tasik Ria Resort. Dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja pegawai yang semakin baik dan meningkat. Sedangkan Menurut Kharishma dkk (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk memiliki pegawai terampil yang memiliki kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap kepemerintahan bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi

UNMAS DENPASAR

mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku extra role seperti membantu rekan kerja, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang buang waktu ditempat kerja. (Edy 2019)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muis dkk (2018) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sidik dkk (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat diartikan bahwa semakin rendah budaya organisasi, maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Nathania (2018) yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, dengan demikian variabel-variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara teoritis memiliki pengaruh yang erat terhadap kualitas kinerja pegawai (Changgriawan, 2017).

UNMAS DENPASAR

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian Hamsal (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Penelitian dari Sidik, dkk (2021) menunjukkan bahwa komtimen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Meutia (2019) menunjukkan bahwa komitmen organiasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Penelitian Maria, dkk (2020) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Athar (2020) menujukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Sopyan (2017) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya yang melatarbelakangi penelitian ini dan menjadi research gap yaitu berdasarkan penelitian dari Kharisma dkk (2019) mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian menurut Atijah (2021) menunjukkan penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nathania (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kinerja yang tinggi juga perlu di terapkan pada instansi pemerintah yaitu Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Dan Perlindungan Anak Kabupaten Klungkung. Instansi ini merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, pada pasal 2 ayat ke-2 disebutkan bahwa “Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, merupakan Dinas Tipe A yang menyelenggarakan urusan pemerintah

UNMAS DENPASAR

bidang Sosial, bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak".

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten klungkung, karena terdapat target atau kuantitas yang menjadi masalah pada kinerja yaitu dari hasil observasi awal, peneliti menemukan suatu laporan Rencana dan Realisasi Anggaran Program Kegiatan Bidang Sosial tidak tercapai dan terpenuhi secara maksimal. Laporan ini adalah suatu kegiatan yang juga berkaitan dengan kinerja pegawai karena laporan ini salah satu sebagai alat ukur bagaimana kualitas, kuantitas serta kinerja pegawai di Pemkab Klungkung.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti mencoba untuk melakukan penelitian pada instansi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Dan Perlindungan Anak Kabupaten Klungkung karena ingin mengetahui apa penyebab tidak tercapainya dan terealisasi anggaran pada suatu laporan Realisasi Anggaran Program Kegiatan Bidang Sosial di instansi ini.

Tabel 1. 1
Realisasi Anggaran Program Kegiatan Bidang Sosial Tahun 2021

No.		PROGRAM / KEGIATAN BELANJA LANGSUNG	ANGGARAN		
P	K		Rencana / Target	Realisasi	Capaian IK (%)
1		**Program Pelayanan Kesekretariatan**	**805.538.465,08**	**729.229814,00**	**90,53**
	1	Penyediaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Aparatur	667.838.776,72	604.541.504,00	90,52
	2	Pelayanan Administrasi Kepegawaian SKPD	3.358.500,00	2.048.500,00	60,99
	3	Pengelolaan Kearsipan	44.348.792,24	44.047.764,00	99,32
	4	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Anggaran SKPD	60.757.646,12	52.418.346,00	86,27
	5	Pengendalian dan Evaluasi Kinerja SKPD	21.636.250,00	18.585.200,00	85,90
	6	Penatausahaan Pengelolaan Keuangan SKPD	7.598.500,00	7.588.500,00	99,87
2		**Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial**	**1.098.517.532,44**	**749.294.794,00**	**68,21**
	7	Peningkatan Kualitas Pelayanan Rehabilitasi Penyandang Disabilitas	433.455.910,20	382.256.370,00	88,19
	8	Peningkatan Pelayanan Rehabilitasi	175.054.646,12	78.411.732,00	44,79

No.		PROGRAM / KEGIATAN BELANJA LANGSUNG	ANGGARAN		
P	K		Rencana / Target	Realisasi	Capaian IK (%)
		Penyandang Tuna Sosial			
	9	Pelaksanaan Perlindungan dan Jaminan Sosial	490.006.976,12	288.626.692,00	58,90
3		**Program Penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)**	**19.667.703.300,00**	**18.863.798.046,00**	**95,91**
	10	Penanganan Fakir Miskin	19.667.703.300,00	18.863.798.046,00	95,91
4		**Program Pemberdayaan Pilar-Pilar Kesejahteraan Sosial dan Nilai-nilai Kepahlawanan**	**3.465.844.704,48**	**3.159.685.222,00**	**91,17**
	11	Pendataan dan Pembinaan PMKS dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS)	382.166.404,48	344.455.667,00	90,13
	12	Pelaksanaan Kepahlawanan Keperintisan dan Kesetiakawanan Sosial	3.083.678.300,00	2.815.229.555,00	91,29
		JUMLAH	**25.037.604.001,90**	**23.502.007.876,00**	**93,87**

Sumber : DinsosP3A Kabupaten Klungkung (2021)

Pada tabel 1.1 yaitu laporan Rencana dan Realisasi Anggaran Program Kegiatan Bidang Sosial Tahun 2021, bahwasanya terdapat beberapa kegiatan yang realisasi keuangan rendah (di bawah 75 %) yaitu Kegiatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian SKPD realisasi 60,99%. Kegiatan ini tidak dapat terlaksana secara maksimal krena terealisasi dibawah 75%. Selanjutnya Kegiatan Peningkatan Pelayanan Rehabilitasi Penyandang Tuna Sosial realisasi 44,79%. Kecilnya persentase realisasi keuangan pada kegiatan ini menyebabkan tidak dapat terlaksana secara maksimal dengan realisasi dibawah 75%. Selanjutnya Kegiatan Pelaksanaan Perlindungan dan Jaminan Sosial realisasi 58,90%. Kegiatan ini tidak dapat terlaksana secara maksimal karena terealisasi dibawah 75%. Kecilnya persentase laporan Rencana dan Realisasi Anggaran Program Kegiatan Bidang Sosial Tahun 2021 yang mengakibatkan program kerja pada pemerintah kabupaten klungkung tidak terlaksana secara maksimal hingga capaian kinerja pegawai

UNMAS DENPASAR

menjadi kurang maksimal. Hal ini menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Dan Perlindungan Anak Kabupaten Klungkung.

Belum maksimalnya kinerja pegawai juga disebabkan karena belum optimalnya pelaksanaan komitmen organisasi yang dilakukan oleh pihak instansi, hal itu dibuktikan masih banyak pegawai yang belum mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi seperti kurangnya menciptakan perasaan bahwa organisasi ini adalah milik setiap pegawai yang ada di dalamnya. Permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu pegawai kurang menciptakan semangat dalam bekerja melalui penciptaan motivasi pemimpin terhadap bawahannya.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai Dinsos P3A Klungkung, bahwa pegawai merasa kurang nyaman dan mempunyai kekhawatiran dalam bekerja antara lain seperti belum puas terhadap lingkungan kerja, pembayaran gaji dan promosi jabatan.

Selanjutnya bahwa budaya organisasi pegawai DinsosP3A Klungkung masih kurang yang dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang sering tidak ikut berpartisipasi dalam program kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemkab. Klungkung seperti apel, kerja bakti, mentati aturan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Klungkung"**

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DinsosP3A Klungkung?
2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DinsosP3A Klungkung?
3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DinsosP3A Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagiai berikut:

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai DinsosP3A Kabupaten Klungkung.
2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai DinsosP3A Kabupaten Klungkung.
3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai DinsosP3A Kabupaten Klungkung.

UNMAS DENPASAR

1.4 Kegunaan Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai dan diharapkan

menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan objek penelitian yang sama atau menyerupai.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang mampu memberikan informasi bagi peneilitian selanjutnya dan kepada pihak-pihak terkait seperti perusahaan, untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR