

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola secara hati-hati, karena pada dasarnya manusia memiliki cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap. Untuk menjalankan tugas dan fungsi agar tercapainya kemajuan suatu lembaga khususnya secara nyata harus bersinergi. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut harus memiliki tanggung jawab dan kemampuan bekerja yang baik dan terstruktur sehingga dapat mencapai tujuan dan menciptakan keberhasilan (Mangkunegara, 2011). Birokrasi sebagai personifikasi instrumen pemerintah mengambil peran dalam birokrasi pemerintahan, dan birokrasi pemerintahan tergantung pada kinerja aparatur Negara. keterampilan aparatur negara dalam mengembangkan dan meningkatkan filosofi dan birokrasi (Ismiyarto, 2018).

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi untuk mencapai tujuannya yang mana dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut. Bila kinerja organisasi belum seperti yang diharapkan pasti ada penyebabnya. Fenomena yang ada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik belum sesuai harapan manajemen, hal ini dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang telat datang, pulang lebih cepat. Selain itu terlihat beberapa pegawai yang telat dalam melaporkan pekerjaan yang harus segera dilaporkan. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus

segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja perusahaan. Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional organisasi.

Kinerja pegawai diartikan sebagai keberhasilan dari suatu tugas yang telah dicapai seorang pegawai melalui evaluasi/penilaian yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja pegawai ini merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif (Mangkunegara, 2011). Hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif ini dapat berhasil dengan baik, apabila faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan tersebut diperhatikan, khususnya kedisiplinan pegawai, kepemimpinan, budaya kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemahaman pegawai atas nilai dan budaya organisasi diharapkan mampu menciptakan efektifitas organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja.

Hal ini sebagaimana penelitian Putranti (2017) dan Fitria (2016) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila budaya kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Hasanah (2014) dan Sukaryanti (2016) yang membuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Choerudin (2016) juga membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi yang ada diharapkan dapat mendukung pada organisasi untuk lebih baik.

Kewajiban individu dalam organisasi dalam bidang hak dan kewajiban tidak memandang jabatan dan kedudukan, tetapi keberhasilan itu adalah capaian semua anggota. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hasibuan, 2010). Hal ini tentunya bisa terwujud melalui komitmen organisasi. Menurut Sutrisno (2011:296), komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Penelitian Rizqina (2017), Wakhyuni (2017) dan Putranti (2018) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Arizona (2013) mendapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan melalui kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Pengembangan manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dengan standar kemampuan kerja yang ditetapkan. Kemampuan kerja merupakan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang mendukung kelancaran dan kemudahan didalam melakukan pekerjaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Penelitian Permatasari (2016), Rizqina (2017), Tangkawarouw (2016) dan Anidar (2015) membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan *research gap* yaitu hasil penelitian yang berbeda-beda dari peneliti terdahulu maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya kerja, kemampuan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Selain permasalahan dalam penelitian ini didapatkan adanya kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang yang menunjukkan kerja yang kurang optimal yang terlihat dari absensi masuk, absensi pulang dan ijin tanpa keterangan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa dalam penelitian ini menggunakan variabel budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang”.

1.2. Perumusan Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui standar kinerja. Pencapaian kinerja yang optimal dapat dicapai melalui faktor yang mempengaruhinya yaitu budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan akan meningkatkan motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai secara efisien dan efektif.

Selain dari budaya kerja, setiap pegawai yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi selain harus mempunyai kemampuan kerja, juga harus mempunyai komitmen organisasional dalam bekerja. Kemampuan kerja karyawan perlu diperhatikan karena jika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya maka karyawan akan menyenangi dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan pencapaian kinerja yang tinggi pada perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan komitmen organisasional yang baik dalam bekerja akan berdampak pada penurunan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui adanya komitmen organisasi. Komitmen merupakan kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi mengisyaratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau instansi. Komitmen organisasi yang meningkat akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja.
2. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap komitmen kerja.
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja.
4. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap peningkatan kinerja.
5. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap peningkatan kinerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

- a. Mengembangkan khasanah pengetahuan khususnya ilmu ekonomi kajian manajemen sumber daya manusia.
- b. Secara teoritis memberikan bukti empiris tentang pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Secara Praktik

- a. Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja dalam sebuah instansi.
- b. Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada manajer dalam upaya memperbaiki kerja dengan cara mengevaluasi budaya kerja, komitmen dan kemampuan pegawai.

