BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai diartikan sebagai keberhasilan dari tugas yang telah dicapai pegawai melalui evaluasi (penilaian) yang dilakukan organisasi selama periode tertentu (Mangkunegara, 2016:78). Kinerja dapat berhasil dengan baik, apabila faktor yang mempengaruhi keberhasilan tersebut diperhatikan, khususnya kedisiplinan pegawai, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja. Budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemahaman pegawai atas nilai organisasi diharapkan mampu menciptakan efektifitas sehingga akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian tujuan.

Budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana dinyatakan Sopiah (2018:65) bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu apabila budaya kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat. Penelitian Nathania (2018) dan Shahzad (2016) membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Sumaki (2015) juga membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nikpour (2017) di Iran dan penelitian Ahmed (2018) di Pakistan membuktikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian

Sukaryanti (2016) bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Choerudin (2016) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

Kinerja pegawai juga ditentukan kepemimpinan, dimana bentuk kepemimpinan yang efektif adalah tranformasional. Penerapan kepemimpinan transformasional yaitu bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya sehingga membantu dalam peningkatan kinerja. Penelitian Widhijawati (2017) dan Putra (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Pharasakti (2019) dan Purwati (2018) membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Torlak & Kuzay (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional harus dapat mengelola pola pikir pegawai untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai visi dan misi dan aturan. Penelitian Danisman (2017) juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Tongo-Tongo (2016) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga penelitian Utari (2015) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai karena adanya komitmen. Komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas terhadap organisasinya dan merupakan proses partisipasi terhadap organisasi. Komitmen memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Penelitian

Rizqina (2017), Wakhyuni (2017) dan Putranti (2018) membuktikan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Gusty & Andry (2018) membuktikan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nikpour (2017) membuktikan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Arizona (2016) yang mendapatkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Murty & Hudiwinarsih (2016) membuktikan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis, kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang kurang memuaskan sebagaimana tabel berikut;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018 dan 2019

Perilaku	Rata-rata Penilaian Prestasi Kerja	
	2018	2019
Orientasi Pelayanan	85	83
Komitmen	82,9	83
Disiplin	82,5	81
Kerjasama	79	80
Kepemimpinan	83	84

Sumber : Data Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang Tahun 2019.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPR Kabupaten Rembang masih kurang dari standar (> 90), yaitu pelayanan 83%, komitmen 83%, disiplin 81%, kerjasama 80% dan kepemimpinan 84%. Hasil pengamatan di lapangan dari segi disiplin waktu

bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan beberapa pegawai yang bermalas-malasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai. Hal ini ditunjukkan masih banyak pegawai yang bekerja harus menunggu perintah.

Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan membentuk komitmen. Menurut Bandula (2016) komitmen penting bagi organisasi karena hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen akan mengembangkan upaya lebih besar pada pekerjaaan. Irefin, *et al* (2016) dan Nikpour (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan pendekatan kepemimpinan transformasional serta budaya yang baik.

Berdasarkan fenomena dan *researche gap* yang ditemukan sebelumnya, penulis termotivasi untuk menganalisis Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang).

1.2. Perumusan Masalah

Pencapaian kinerja pegawai melalui faktor yang mempengaruhinya yaitu budaya kerja, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Budaya organisasi membentuk perilaku meningkatkan motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai secara efisien dan efektif. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu budaya dan kepemimpinan akan membentuk komitmen organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan kajian latar belakang sebelumnya, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang?

7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk;

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang.
6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang.
7. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian sangat diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu Manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini dapat memberikan jawaban mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai terbukti relevan atau tidak pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang. sehingga ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia akan terus berkembang secara dinamis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Rembang dalam mempertimbangkan berbagai aspek penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi.