

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berjalannya waktu, globalisasi terus berkembang dan meningkat semakin pesat, hal ini mengakibatkan banyaknya perusahaan maupun institusi yang dituntut supaya dapat memaksimalkan prestasi kelompok tersebut dan kinerja pegawainya, dengan adanya persaingan yang cukup ketat diantara institusi satu dan lainnya, maka bagi setiap institusi tersebut harus menyadari bahwa penting adanya untuk dapat meningkatkan Sumber Daya Manusia yang ikut bergabung didalamnya dan siap untuk dalam menghadapi persaingan (Sartika, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang paling penting dalam sebuah institusi untuk mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan, meskipun teknologi yang semakin berkembang didalam era globalisasi ini, namun perkembangan teknologi tersebut tidak dapat menggantikan peran serta posisi manusia seutuhnya. Dengan demikian SDM perlu dikelola dengan tepat. Sebuah institusi atau perusahaan Sumber Daya Manusia yang ikut berperan dalam melaksanakan tugas tanggung jawab dan ikut berperan dalam mencapai cita-cita institusi, dikenal dengan pegawai. Hasibuan (2015:45) berpendapat bahwa pegawai merupakan aktor sosial yang mencari budaya organisasi yang paling sesuai dengan kepentingan diri mereka

sendiri. Oleh karenanya, mereka akan lebih berkomitmen pada organisasi khususnya dalam hal pengembangan pegawai dan keharmonisan sosial.

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada didalam suatu institusi, maka para pimpinan sebagai sosok yang berperan mengatur serta mengelola perlu juga memperhatikan kualitas kinerja dari para pegawai sebagai sumber daya yang ada didalam institusi tersebut. Guna dapat mendapatkan kualitas SDM yang baik, maka para pemimpin perlu memperhatikan beberapa hal, diantaranya budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi serta kinerja pegawai. (Mangkunegara, 2015:35)

Budaya organisasi menurut (Fahmi, 2014:47) merupakan kebiasaan yang telah ada dan berlangsung lama yang yang digunakan serta diterapkan dalam keberlangsungan kehidupan aktivitas kerja, dan dijadikan sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai serta manajer perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pendukung dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Suatu institusi yang memiliki budaya organisasi yang kuat, maka memiliki nilai-nilai bersama yang mudah untuk dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh orang yang ada di institusi. Karena, budaya organisasi yang kuat dan positif sangat mempengaruhi perilaku, pola kerja, efektifitas kinerja pegawai, motivasi kerja, serta komitmen yang ada didalam organisasi.

Motivasi kerja (Sunyoto, 2015:65) merupakan sebuah keadaan yang dapat mendorong keinginan para individu untuk mampu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu sehingga dapat mencapai keinginannya. Jika didalam suatu instansi atau perusahaan memiliki budaya organisasi serta motivasi kerja yang kuat dan baik, maka akan menciptakan kualitas kinerja pegawai yang baik, sehingga dapat tercapailah tujuan-tujuan organisasi dengan baik.

Selain motivasi kerja menurut Robbins (2016:51) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah salah satu sikap di tempat kerja, karena komitmen merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi dimana ia bekerja. Komitmen pegawai terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen pegawai akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap pegawainya. Dalam hal ini organisasi dan pegawai harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Pegawai dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan pegawai bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan kontribusinya terhadap instansi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Hal-hal tersebut bukan hanya untuk dijadikan perhatian bagi instansi tertentu, namun juga perlu diperhatikan oleh instansi-instansi dalam pemerintahan. Salah satunya pemerintah daerah yang harus mulai untuk dapat responsive terhadap kepentingan masyarakat, meningkatkan system manajemen pemerintah yang efektif, meningkatkan pelayanan, serta meningkatkan transparansi pengambilan kebijakan dan akuntansi publik. Dimana pemerintah daerah menjadi harapan bagi masyarakat supaya dapat memenuhi kebutuhan dasar serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya dalam masyarakat. Bukan hanya memperhatikan dalam menyiapkan sarana dan prasarana bagi fasilitas untuk masyarakat, namun juga perlu mempersiapkan aparatur pemerintahan yang berkualitas dan professional demi tercapainya *good governance*.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pati Nomor 42 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pekerjaan umum dan penataan ruang, susunan organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati terdiri dari 1 (satu) kepala dinas, 1 (satu) sekretaris, 1 (satu) kelompok jabatan fungsional, 3 (tiga) subbagian, 4 (empat) bidang, dan 12 (dua belas) seksi. Kelancaran dan keberhasilan perencanaan dalam pembangunan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ikut berpartisipasi didalamnya, tenaga kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati didukung oleh pegawai yang berjumlah 240 orang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati memiliki visi “meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.” Dan dari Visi tersebut DPUTR Kabupaten Pati hanya diamanahkan untuk melaksanakan 3 misi utama dari 8 misi dari Pemerintah Kabupaten Pati, yaitu, misi DPUTR Kabupaten Pati :

- Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan.
- Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Akuntabel dan Mengutamakan Pelayanan Publik.
- Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Daerah, Mendukung Pengembangan Ekonomi Daerah.

Data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab Pati Tahun 2023 disebutkan bahwa hasil perbandingan target dan realisasi kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati terdapat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Realisasi Kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kabupaten Pati Tahun 2023 Dalam Pembangunan Gedung Pemerintahan

No	Tahun	Jumlah Gedung	Gedung Terbangun	Jumlah Gedung Kondisi Baik Sampai Dengan Saat ini	Jumlah Gedung Kondisi Sedang	Jumlah Gedung Kondisi Rusak
1	2023	153	63	139	4	10
Prosentase Bangunan Gedung pemerintahan : $\frac{63}{153} \times 100\% = 41,18\%$ dari target 100%						

Sumber : LKjIP DPUTR Kabupaten Pati Tahun 2023

Tabel 1.1 menjelaskan secara umum kinerja dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati tahun 2023. Pembangunan gedung pemerintahan, baru tercapai 41,18% dari target 100%. Hal ini tentunya masih mengindikasikan adanya kinerja yang masih kurang optimal.

Tabel 1.2
Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati
Tahun 2021 sampai Tahun 2023

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021		Capaian Kinerja Tahun 2021 (%)	Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2022 (%)	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023 (%)
		Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
Pembangunan Gedung Pemerintahan	%	79	45	56,96	73	41	56,16	153	63	41,18

Sumber : LKjIP DPUTR Kabupaten Pati Tahun 2023

Tabel 1.2 menjelaskan tentang kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 ada penurunan kinerja di pembangunan gedung pemerintahan dari tahun 2021 sebesar 56,96% menjadi 41,18%. pada tahun 2023.

Adanya penurunan kinerja ini disebabkan beberapa variabel diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada di Pemerintah Daerah Pati adalah :

- Ikhlas meliputi rela, kecintaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, tidak mengeluh, tulus, bersahaja;
- Disiplin meliputi taat aturan, tertib, pengendalian diri, tepat waktu, hidup teratur, melaksanakan tugas dan kewajiban;
- Komitmen meliputi tekad, janji, konsisten, tegas;
- Profesional meliputi pandangan jauh ke depan, selalu menyelesaikan tugas secara baik sesuai tupoksi, tuntas, dapat bekerjasama, sesuai kompetensi/keahlian, mengikuti perkembangan teknologi dan kreatif, inovatif dan produktif;
- Integritas meliputi terpuji, jujur, sopan, bertanggung jawab, menghormati orang lain penuh pengabdian

Hasil obeservasi yang dilakukan dengan pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati, ada beberapa permasalahan yang ada dalam pencapaian kinerja sesuai dengan budaya organisasi yang ada yaitu

Terbatasnya dana yang tersedia yang dapat disediakan pemerintah daerah dalam pembangunan bidang pekerjaan umum serta besarnya harapan masyarakat untuk mendapat pemerataan pembangunan bidang pekerjaan umum/ infrastruktur di seluruh Kabupaten Pati. Hal ini memerlukan keikhlasan dalam bekerja yang meliputi rela, kecintaan

terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, tidak mengeluh, tulus, bersahaja walaupun secara dana terbatas. Kurangnya pegawai memahami budaya organisasi yang ada disesuaikan kendalanya permasalahan yang ada tentunya akan berakibat pada turunnya kinerja.

Permasalahan berikutnya adalah variabel motivasi yang dirasa masih kurang. Adanya permasalahan yang dihadapi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati terkait dengan luas wilayah dan geografis Kabupaten Pati yang memerlukan suatu motivasi kerja yang tinggi untuk menjangkau seluruh wilayah kabupaten Pati sehingga semua target kinerja dapat terpenuhi, khususnya sasaran kerja meningkatnya jaringan irigasi dan air baku khususnya kawasan permukiman rawan banjir yang terlindungi yang belum optimal dilakukan.

Komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati juga masih perlu ditingkatkan sehingga dapat memenuhi target kinerja secara menyeluruh. Hal ini juga sesuai dengan nilai budaya yang ada yaitu komitmen yang meliputi tekad, janji, konsisten, tegas. Hal ini juga sesuai dengan tuntutan akuntabilitas, transparansi dan informasi dari masyarakat. Adanya penurunan persentase kinerja terutama yang mengenai panjang jalan yang baik dari 2019 sampai dengan 2021 membutuhkan kembali peningkatan komitmen organisasi untuk menjawab tuntutan dari masyarakat terutama di kabupaten Pati.

Penelitian tentang variabel-variabel mengenai organisasi seperti budaya organisasi dan motivasi kerja yang dihubungkan dengan kinerja

pegawai telah banyak dilakukan. *Gap research* dalam penelitian ini antara lain, Triyanto dan Jaenab (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat. Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jazilah, (2023) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja dimana hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Edi Sugiyono, Rita Rahajeng S, (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal berbeda dikemukakan oleh Ary Ferdian dan Alya Rismi Devita, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai, dimana budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

I Nengah Arip Riski Setiawan, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi, hal berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Revina Marlin, Marta Widian Sari, Mutia Seplinda, (2024) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Musyawwir, Muh. Isa Ansyari, Hafiz Elfiansyah Parawu, (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Renita Angraini, Anwar Parawangi, Nuryanti Mustari, (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Revina Marlin, Marta Widian Sari, Mutia Seplinda, (2024) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen

Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Hasil perbandingan target dan realisasi kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati (tabel 1.1) Pembangunan gedung pemerintahan di Kabupaten, baru tercapai 41,18% dari target 100%. Hal ini tentunya masih mengindikasikan adanya kinerja yang masih kurang optimal dan tabel 1.2 menjelaskan tentang kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 ada penurunan kinerja di pembangunan gedung pemerintahan dari tahun 2021 sebesar 56,96% menjadi 41,18%. pada tahun 2023. Ada beberapa permasalahan :

- Terbatasnya dana yang tersedia yang dapat disediakan pemerintah daerah dalam pembangunan bidang pekerjaan umum. Perlunya pemahaman dari pegawai untuk bekerja sesuai dengan budaya organisasi yang ada yaitu keikhlasan dalam bekerja yang meliputi rela, kecintaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, tidak mengeluh, tulus, bersahaja walaupun secara dana terbatas.
- Permasalahan berikutnya adalah variabel motivasi yang dirasa masih kurang. Adanya permasalahan yang dihadapi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati terkait dengan luas wilayah

dan geografis Kabupaten Pati yang memerlukan suatu motivasi kerja yang tinggi untuk menjangkau seluruh wilayah kabupaten Pati sehingga semua target kinerja dapat terpenuhi.

- Komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati juga masih perlu ditingkatkan sehingga dapat memenuhi target kinerja secara menyeluruh. Hal ini juga sesuai dengan nilai budaya yang ada yaitu komitmen yang meliputi tekad, janji, konsisten, tegas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh kinerja pegawai melalui budaya organisasi, motivasi kerja dan

komitmen organisasi selain itu juga diharapkan berkontribusi pada pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi:

1. Manajemen Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pati supaya dapat memperhatikan budaya organisasi dan motivasi kerja para pegawainya agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.
2. Masukan bagi para pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas budaya organisasi dan motivasi kerja supaya tercipta kondisifitas di lingkungan kerja.
3. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam pembahasan dan topik yang serupa.