

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja pegawai yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja pegawai merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh pegawai yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012).

Organisasi dalam mendapatkan pegawai yang berkualitas harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovatif, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2005). Menurut Cokroaminoto (2007) kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Tugas Pokok Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah. Untuk mencapai efektifitas dalam melaksanakan tugas maka keberhasilan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu juga dipengaruhi oleh penilaian kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting, karena dengan adanya kinerja pegawai, maka akan dengan mudah diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas yang dapat dilaksanakan. Kaitannya dalam mewujudkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, pengelolaan atas tenaga kerja menjadi bagian yang strategis dan menentukan bagi organisasi. Artinya pada satu sisi pegawai harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, dilain pihak kegiatan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu juga harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diinginkan pegawai atau organisasi dengan pegawai sudah merupakan komunitas yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Dari indikasi tersebut, peneliti menduga bahwa pegawai yang tidak memiliki gairah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga mereka cenderung bermalas-malasan.

Salah satu indikator kinerja pegawai adalah adanya komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum Luthans (2005) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen organisasi atau kesetiaan pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Newstorn, 2011:223). Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam organisasi di masa depan. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam pencapaian tujuannya.

Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai perasaan, kesetiaan, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai melalui kesetiaan terhadap organisasi dan juga merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi memberikan perhatian

mereka kepada kesuksesan dan kebaikan bagi organisasinya. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan juga meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail dalam Taurisa, 2012). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan pegawai dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai adalah budaya organisasi. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Stoner (2002) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner, 2002).

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Adanya budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain berpengaruh terhadap kinerja kerja, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya (Handoko 1992 dalam Soedjono 2005). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan memiliki kinerja yang baik.

Kepuasan kerja yang tinggi dipercaya akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan banyak dampak negatif seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Hal ini berakibat buruk bagi organisasi walaupun kerugian tidak terlalu jelas terlihat. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Pembicaraan positif tentang organisasi akan lebih terlihat dari pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi inilah yang sangat diharapkan oleh manajemen perusahaan atau organisasi (Krisdiyanto, 2010). Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang dapat mengerjakan melebihi dari tugas yang biasa diberikan dan berusaha memberikan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan (Wibowo, 2007).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, secara kualitas dan kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mangkunegara, (2014:75) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Dapat tidaknya diandalkan
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap
Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2010:172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas
Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.
3. Waktu kerja
Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

2.1.2.3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma - norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau

acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Hamali (2016:201), "mendefenisikan kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang". Adapun menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:299), "mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka". Menurut Vechio dalam Wibowo (2007:299), "menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan". Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang berhubungan erat dengan sikap dari pegawai dan mencintai pekerjaan, menikmati pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung pada masing-masing pegawai. Indikator kepuasan kerja menurut Wibowo (2010:7), sebagai berikut:

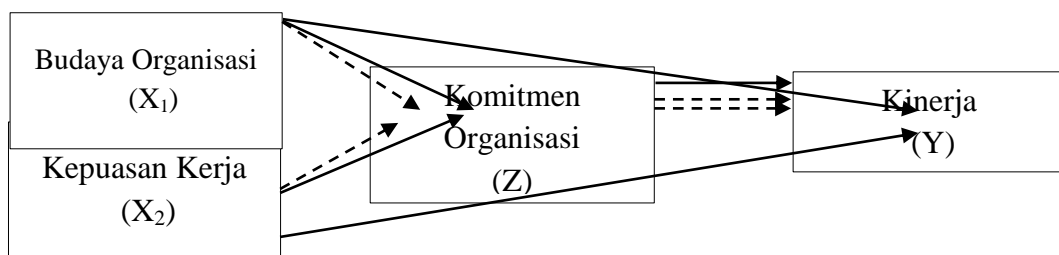
1. Gaji
2. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Pekerjaan yang sangat menarik

Hasibuan (2009), ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
2. Berat ringanya suatu pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
5. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Dapat kita simpulkan dari beberapa poin diatas indikator kepuasan kerja perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai selama bekerja. Dengan begitu perusahaan bisa memperbaiki serta meningkatkan berbagai macam aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
 H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
 H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H6: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.