

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi adalah suatu kenyataan dan akan mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung pada kebanyakan aspek bisnis di Indonesia. dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Sebuah perusahaan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri atas berbagai SDM yang memiliki latarbelakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lain. Distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan jabatan yang belum sesuai dengan keahliannya , penilaian kerja yang belum efisien dan obyektif, kenaikan pangkat yang belum sesuai dengan prestasi kerja, komitmen kerja, dan etos kerja yang masih rendah,penerapan peraturan yang tidak dilaksanakan secara continue. Serta persoalan persoalan yang bersifat internal maupun eksternal sumberdaya manusia didalam instansi pemerintahan.

Sumber daya manusia di instansi pemerintahan adalah setiap warga Negara republik Indonesia,yang telah ditentukan kemudian diangkat oleh pemerintah yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan Negara yang berdasarkan dengan peraturan undang – undang yang berlaku. Sumber daya di instansi pemerintah berkedudukan sebagai unsur tugas aparatur negara yang ditugaskan sebagai pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, amanah, adil, dan merakyat dalam menjalankan tugas negara, pemerintah dan pembangunan negara Efendi (2010).

Kinerja sumberdaya menurut Al bab (2014) sangatlah harus lebih diperhatikan dengan benar karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi pemerintah dalam melakukan kinerja yang kurang baik maka dalam pelayanannya belum bisa maksimal. Menurut Undang – Undang Tahun no 8 Tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawean yang kemudian diubah menjadi Undang - Undang No Tahun 1999, menjelaskan bahwa sumber daya manusia diinstansi pemerintah merupakan setiap sumber daya manusia yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya kepada seluruh masyarakat. dan bertujuan untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan negara dengan baik.

Kinerja menurut Bahrul (2011) mengartikan kinerja adalah bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai oleh sumber daya manusia maupun instansi pemerintah dalam menjalankan suatu program pemerintahan. Sumber daya manusia yang memiliki sikap positif akan menunjukkan pada sikap positif juga terhadap pekerjaannya.

Kinerja yang tinggi merupakan cerminan sumber daya manusia akan merasa kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kewajibannya sebagai sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja, dan komitmen kerja yang professional. Salah satu komponen sebagai dukungan terciptanya kinerja sumber daya manusia adalah melalui komitmen kepada sumber daya manusia.

Komitmen pada suatu instansi pemerintahan bertujuan untuk mendorong semangat kerja pada sumber daya manusia agar mau bekerja keras. Dengan adanya dukungan komitmen yang kuat sehingga mampu memberikan kemampuan dan keterampilan demi terciptanya suatu tujuan instansi.

Menurut Hasibuan (2007) komitmen adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum.

Menurut Robbins dan Judge (2010) menjelaskan bahwa komitmen afektif adalah komitmen yang mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk memajukan organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut. Seperti sumber daya manusia akan memperoleh penghargaan sedangkan untuk hukuman apabila tidak menjalankan dengan baik Vidya (2013)

Menurut Griffin (2014) menjelaskan komitmen continue merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi menurut Luthans (2014) ialah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Maka dengan adanya budaya organisasi dapat memicu pandangan perilaku setiap individu ataupun kelompok serta dapat menciptakan suasana lingkungan yang baik.

Budaya organisasi sangat penting karena Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Memberikan kontribusi yang memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Shaam et al., 2010).

Penelitian ini mengambil objek pada Kecamatan Genuk Kabupaten Semarang dengan responden seluruh sumberdaya yang ada dilingkungan kecamatan Genuk yang masih aktif bekerja untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia tersebut. Faktor – factor yang mempengaruhinya. Alasan menggunakan objek ini didasarkan pada fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini diantaranya sumber daya manusia di kantor kelurahan genuk pada waktu jam kerja masih kurangnya disiplin kerja. Pada waktu jam kerjan tidak ada di kantor. Dengan berbagai alasan dan faktor gejala lain.

Tabel 1.1.
Data kecamatan genuk 2014 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Prosentase Absensi
2014	70	40 %
2015	72	40 %
2016	72	40 %
2017	73	50 %
2018	74	60 %
2019	76	75 %

Sumber : Bagian Kepegawean (2019)

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa kelurahan genuksari pada waktu jam kerja masih kurangnya disiplin kerja mencapai 40% pada tahun 2014. misalnya sering telat ketika berangkat jam kerja, yang terjadi pada kantor kelurahan terboyo wetan mencapai 40% pada tahun 2015. Dan terjadinya kendala waktu berangkat kerja seperti macet di jalan, banjir dan alasan lainnya. Terjadi pada kelurahan terboyo kulon mencapai 40 % pada tahun 2016. Serta masih ada yang belum tepat waktu dengan berbagai alasan yang terjadi pada kelurahan bangetayu wetan mencapai 50% pada tahun 2017. Dan sebagian dari kantor kelurahan lainnya seperti kantor kelurahan karangroto, banjardowo, dan bangetayu kulon telah mendapatkan prestasi pada tahun 2018 – 2019.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana pengaruh komitmen afektif dan kontinu dengan variabel intervening budaya organisasi terhadap kinerja SDM”. Kemudian rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap budaya organisasi.
2. Bagaimana pengaruh komitmen kontinu terhadap budaya organisasi.
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM.
4. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM
5. Bagaimana pengaruh komitmen kontinu terhadap kinerja SDM

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektive terhadap budaya organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen continue terhadap budaya organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektive terhadap kinerja sumber daya manusia.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen continue terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Manfaat Praktis

Bagi instansi pemerintahan adalah sebagai bahan masukan kepada instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen afektive dan komitmen continue dengan menggunakan variabel intervening budaya organisasi.

2. Manfaat Teoritis

- a. Dapat dijadikan sebagai refrensi bagi peneliti berikutnya dalam menambah informasi penelitian mengenai peningkatan kinerja sumber dayaa maanusia melalui komitmen afektive dan komitmen continue dengan menggunakan variabel intervening budaya organisasi.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran atau wawasan pendidikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen afektive dan komitmen continue dengan menggunakan variabel intervening budaya organisasi.