

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia mempunyai potensi yang beragam tergantung pada kemampuannya masing-masing. Melalui kapasitas dan potensi inilah manusia pada akhirnya akan membangun suatu organisasi yang mewujudkan tujuan sebenarnya yang berperan sebagai penggerak roda organisasi dengan segala kekuatan dan kemampuan (Abdullah, dkk., 2021). Pengelolaan Sumber daya manusia pada era sekarang memiliki poin yang sangat strategis. Di dalam pemerintahan SDM juga suatu elemen penting sebagai penggerak utama untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah dalam membina dan mengembangkan profesionalisme kinerja pegawai (Maharani, 2019).

Kualitas pelayanan suatu organisasi merupakan ukuran keberhasilan pengelolaan pada suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Pelayanan yang baik kepada masyarakat menunjukkan kualitas kinerja pegawai yang baik. Namun hakikat seluruh pelayanan didasarkan pada organisasi yang mempunyai peran dan fungsi penting, dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan cara membina budaya organisasi yang berkomitmen kuat dalam upaya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (Purnomo, 2023). Setiap perilaku berhubungan erat dengan sikap yang didasari oleh niat dari dalam dirinya sendiri maupun datangnya dari luar diri sendiri seperti teknologi. Perilaku yang berhubungan dengan birokrat akan tercermin dari standar kompetensi birokrat, sebagai pemerintah yang harus memiliki kemampuan standar, baik standar inti maupun standar jabatan berupa motif, sifat, konsep diri, keterampilan, dan pengetahuan sebagai bentuk dari kinerja pegawai pemerintah.

Menurut Sulaksono (2015), kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Sedangkan menurut Tsauri (2014), kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang, dan menurut Prasetiawan, dkk (2018), mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas,

kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan hasil dari kerja individu yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, dan kerja sama dengan tujuan mencapai target yang di tuju. Kinerja memiliki peran penting dalam membangun suatu organisasi yang baik dan apa bila pegawai memiliki kinerja yang baik akan mempengaruhi budaya dalam organisasi.

Beberapa faktor juga yang mempengaruhi kinerja ialah faktor individual yang terkait kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan terakhir faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, job (Prasetiawan dkk, 2018). Banyak dari para peneliti menjadikan kinerja sebagai objek penelitian (Asi dkk, 2021; Sari & Hadijah, 2016; Pengemanan, 2023). Namun dalam penelitian, kinerja tidak dapat berdiri sendiri melainkan adanya dorongan dari beberapa faktor yaitu Lingkungan kerja, Rancangan kerja, Budaya organisasi, Motivasi kerja, dll (Kasmir, 2016).

Pada penelitian Hadju & Adam, (2019), menyatakan bahwa faktor penentu kinerja ada pada budaya organisasi, di mana keberhasilan suatu organisasi dapat mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan setiap orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Prasetiawan dkk, 2018). Pendapat tersebut, beriringan dengan pandangan lain yang mempunyai kemiripan pemahaman budaya yang dikemukakan oleh Tobari (2017), bahwa budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Pentingnya budaya organisasi akan timbul apa bila seseorang mulai membahas mengenai pembudayaan nilai-nilai baru, konflik budaya dan bagaimana mempertahankan budaya. Hal tersebut juga di perkuat dengan adanya penelitian terdahulu pada penelitian Asi, dkk, (2021), Jufrizen dan Ramadhan, (2020), Pengemanan, dkk (2023), menyatakan Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Febriantina, dkk, (2018); Anggriani, dkk, (2019) dan Inggira, dkk, (2021), mengemukakan bahwa budaya

organisasi terhadap kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Dengan adanya research gap ini, maka peneliti menambahkan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Menurut Hasibuan (2013), loyalitas merupakan salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian karyawan/pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Loyalitas karyawan atau pegawai adalah suatu kesetiaan anggota kepada perusahaan sebagaimana ditunjukkan komitmen terbaik mereka bagi perusahaan. Loyalitas dapat memberi pengaruh terhadap kelangsungan organisasi di mana, pengaruh yang didapatkan berupa pengaruh positif maupun negatif (Juwita & Khalimah., 2021). Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan selalu mengoptimalkan semua yang dimiliki untuk keberhasilan organisasi atau pun perusahaan. Perilaku loyalitas dibutuhkan agar pegawai dapat bekerja bukannya untuk pribadi namun untuk kepentingan bersama.

Beberapa penjelasan mengenai budaya organisasi terhadap loyalitas kerja, di mana menurut Ardiansyah (2017), Resta, dan Rismawati (2021), Pagaya, dan Taroreh, (2023) adanya pengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai loyalitas terhadap kinerja, menurut penelitian Astiti, dkk., (2019), Sitompul, dkk., (2022) dan Nasution, dan Rezky, (2023) menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Pada penelitian ini untuk itu loyalitas digunakan sebagai variabel mediasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pada pemerintahan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) pada daerah Kab. Kolaka Utara (Kolut), Sulawesi Tenggara hasil dari survei peneliti untuk pegawai DP3A, beberapa pegawai dalam hal kegiatan kantor baik kegiatan internal maupun eksternal pegawai masih kurang berpartisipasi, dari 38 pegawai yang berada dalam lingkungan kantor hanya sekitar 28 % orang yang selalu berpartisipasi dalam kegiatan kantor yang seharusnya dalam setiap divisi memiliki perwakilan penanggung jawab namun, dari divisi ada yang secara terang-terangan menolak untuk bertanggung jawab namun, dari kerja sama tim masih cukup baik. Beberapa karyawan juga masih

ada yang bersantai dari 50% pegawai hanya 36% pegawai yang bekerja sehingga mengakibatkan kinerja pegawai lambat, beberapa pegawai saat jam kerja masih mementingkan persoalan pribadi. Para pegawai PNS memiliki ketentuan jam kerja normal yaitu 7,5 (tujuh koma lima) jam yang terhitung mulai pukul 7.30 dengan jam pulang paling cepat pukul 15.30. Berikut ketentuan presensi sebagai berikut :

**Tabel 1.1 ketentuan pengisian presensi berbasis *Finger Scan***

Hari	Masuk	Siang	Pulang
<b>Senin s.d. Kamis</b>	06.00 s.d 10.00	11.00 s.d. 12.59	15.30 s.d. 20.00
<b>Jumat</b>	06.00 s.d 10.00	11.00 s.d. 12.59	16.00 s.d. 20.00

Sumber : Badan Kepegawaian Negara, 27 Februari 2024.

Ketentuan kerja PNS melakukan presensi sebanyak 3 kali namun, pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) banyak dari pegawai tidak mematuhi peraturan. Para pegawai paling lambat datang pada pukul 07.15 dan di jam 07.30 melakukan apel namun, beberapa pegawai ada yang datang pada jam 08.00 setelah kegiatan apel telah dilaksanakan. Banyak juga dari pegawai DP3A pulang pada jam 11.30 sampai dengan 12.00 dan untuk presensi pulang melakukan presensi secara online. Dengan hasil observasi peneliti, banyak dari pegawai juga memakai jam kerja untuk istirahat lebih awal sehingga hal tersebut merupakan faktor yang akan mengganggu pencapaian kinerja baik individu maupun secara tim. Dilihat pada tabel 1.2 Data absensi pegawai yang terlambat selama 3 bulan terakhir pada tahun 2022. Adanya peningkatan keterlambatan pegawai membuktikan bahwa pegawai kurang dalam mentaati peraturan pemerintah. Berikut data absensi keterlambatan pegawai.

**Tabel 1.2 Data absen pegawai DP3A**

Bulan	Keterangan					Jumlah	
	Izin	Sakit	Alfa	Hadir	Terlambat	Hari	Karyawan
<b>Oktober</b>	292	94	89	361	287	836	38
<b>November</b>	173	72	102	489	371	836	38
<b>Desember</b>	234	87	123	392	378	836	38

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A), 2024

Dengan peningkatan keterlambatan pegawai, tidak hanya dalam peraturan pemerintah saja yang berpengaruh tetapi juga akan menghambat kerja, menurunnya rasa tanggung jawab dan juga kinerja pegawai juga akan ikut menurun, dikarenakan jam kerja yang digunakan tidak efektif. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 mengenai kinerja pegawai DP3A Kab. Kolaka Utara yang memiliki beberapa hasil pencapaian kinerja masih cenderung di bawah standar dari penilaian kinerja DP3A. Berikut data tabel hasil kinerja pegawai pada tahun 2022.

**Tabel 1.3 Hasil pencapaian Kinerja Pegawai Kab. Kolaka Utara**

No	Kegiatan	Aspek	Target	Hasil	Ket
1.	Terlaksana pelayanan kesehatan ibu dan anak	Kuantitas	240 Laporan	223 Laporan	Baik
		Kualitas	100%	80%	Baik
		Waktu	8 Bulan	8 Bulan	Baik
2.	Terlaksana pelayanan kesehatan anak dengan baik	Kuantitas	980 Laporan	876 laporan	Cukup
		Kualitas	100 %	78 %	Cukup
		Waktu	8 Bulan	10 Bulan	Cukup
3.	Terlaksana pelayanan kesehatan reproduksi perempuan dan keluarga berencana dengan baik	Kuantitas	220 Laporan	220 laporan	Baik
		Kualitas	100%	72 %	Cukup
		Waktu	8 Bulan	9 bulan	Cukup
4.	Terlaksana pelayanan kebidanan komunitas dengan baik	Kuantitas	85 Laporan	79 Laporan	Baik
		Kualitas	100 %	76%	Cukup
		Waktu	4 Bulan	3 bulan	Baik

No	Kegiatan	Aspek	Target	Hasil	Ket
5.	Terlaksana program pemerintahan dengan baik	Kuantitas	10 Laporan	10 laporan	Baik
		Kualitas	100%	87 %	Baik
		Waktu	8 Bulan	9 Bulan	Cukup
6.	Terlaksana data base pegawai dengan akurat, tercatat lengkap dan terdokumentasi dengan baik	Kuantitas	2 dokumen	2 laporan	Baik
		Kualitas	100 %	89 %	Baik
		Waktu	4 Bulan	3 Bulan	Baik

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak, Mei (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pencapaian target pada tahun 2022 cenderung fluktuatif, yang di mana pencapaian tersebut pada tiap tahun memiliki perubahan. Data kinerja ini berdasarkan aspek kuantitas dikategorikan baik apabila hasil laporan 79% dari target, untuk kualitas dikatakan baik apabila hasil mencapai 79% dari target yang ditentukan, dan untuk waktu dikatakan baik apabila pengumpulan laporan tidak melebihi waktu yang diberikan. Kendala yang ada pada pegawai dikarenakan adanya pengaruh dari budaya yang ada pada DP3A.

Berdasarkan tabel 1.2 dan 1.3, hal tersebut akan berpengaruh terhadap perilaku loyalitas yang muncul dari kesadaran antar pegawai dan pemerintahan untuk membangun latar belakang yang baik. Karyawan/pegawai dengan budaya organisasi yang baik dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja pemerintahan daerah secara keseluruhan. Kinerja yang dicapai oleh pemerintahan daerah pada dasarnya adalah prestasi para anggota yang ada dalam organisasi atau pemerintahan daerah itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional. Berikut data loyalitas yang ada pada DP3A kab. Kolaka utara tahun 2022.

**Tabel 1.4 Loyalitas Pegawai DP3A**

No.	Perilaku kerja	Rata-rata pegawai	Ket
1.	Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat.	78,6 %	Cukup baik
2.	Ramah terhadap masyarakat	76,9 %	Cukup baik
3.	Cetakan, solutif, dan dapat diandalkan.	85,2%	Baik
4.	Melakukan perbaikan tanpa henti	89,6%	Baik
5.	Melaksanakan tugas dengan jujur	81,4%	Baik
6.	Bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi	79.8%	Baik
7.	Menggunakan kekayaan dan BMN secara tanggung jawab, efektif, dan efisien.	87,6%	Baik
8.	Tidak menyalah gunakan kewenangan jabatan.	86,2%	Baik

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak, 24 Mei (2024)

Pada tabel 1.4 terkait loyalitas atau perilaku pegawai yang ada pada DP3A, dengan hasil rata-rata penilaian setiap pegawai masih cenderung di bawah standar penilaian. Hal ini dapat di tingkatkan melalui budaya pada DP3A. Budaya yang berfungsi dan diterapkan dengan baik dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal tersebut dapat di percaya bahwa budaya organisasi mampu bekerja dengan baik, sehingga dapat diberikan dukungan penuh yang diberikan oleh manajemen, yang pada akhirnya menimbulkan rasa puas terhadap perusahaan dan pekerjaan, serta dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan meningkatkan kinerja

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak terkait fenomena kinerja, budaya organisasi, dan loyalitas pegawai dan adanya pendukung dari research gap terdahulu, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Loyalitas kerja Sebagai**

## **Mediasi (Di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) pada Kab. Kolaka Utara)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di susun rumusan masalah antar lain :

1. Bagaimana budaya organisasi, loyalitas kerja dan kinerja pegawai?.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
4. Apakah loyalitas kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah loyalitas kerja dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi, loyalitas kerja dan kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas kerja sebagai mediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat dalam berbagai hal antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi keberlanjutan pengembangan ilmu khususnya bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) dan dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi pengambilan keputusan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) dalam dunia MSDM, khususnya terkait Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi.

