

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan menentukan sebuah keberhasilan perusahaan karena karyawan merupakan elemen utama keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja adalah proses kerja seseorang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan (Aisyah, 2023). Pengukuran pencapaian karyawan sangat penting apakah karyawan masih layak atautkah mengalami permasalahan penurunan capaian kinerja. Karyawan pastinya selalu memberikan kinerja terbaiknya agar dapat bertahan atau bahkan mendapatkan penghargaan sehingga karyawan harus dapat berkontribusi maksimal untuk mendukung produktifitas dan perkembangan perusahaan diantaranya berbicara mengutarakan pendapat, ide, dan gagasan serta aktif dalam pekerjaan dan organisasi perusahaan (Satrio, 2021).

BKAD Kota Bandar Lampung merupakan unit kerja pelaksana pemerintahan Kota Bandar Lampung yang melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah dalam hal melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan, investasi pinjaman daerah dan aset daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKAD Kota Bandar Lampung menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: Penyusunan kebijakan teknis dibidang pengelolaan keuangan, investasi pinjaman daerah dan aset daerah., Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya,

Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai tugas lingkungannya, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

BKAD Kota Bandar Lampung memiliki tujuan diantaranya meningkatnya mutu layanan publik melalui peningkatan sarana dan prasarana perkantoran serta pengembangan kualitas sumber daya aparatur. Meningkatnya kualitas perencanaan dan penganggaran sesuai dengan jadwal waktu dan ketentuan yang berlaku. Penatausahaan keuangan daerah yang efektif dan efisien. Terwujudnya laporan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel. Meningkatnya Penatausahaan dan Pemanfaatan Aset Daerah. Terwujudnya Aplikasi Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berbasis teknologi dan informasi. Mencapai tujuan melalui proses pelaksanaan kegiatan, BKAD Kota Bandar Lampung memiliki 104 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 88 PTK dengan target ketercapaian kinerja sebesar 100% di tahun 2024. Berikut data target kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung.



Sumber: Data Diolah BKAD Kota Bandar Lampung (2024)

Gambar 1. Target Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung

Berdasarkan gambar 1. Target Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa rata-rata target kinerja pegawai pada bulan Januari 2024 menunjukkan ketercapaian kinerja sebesar 98.2%. Pada bulan Februari 2024 target kinerja meningkat mencapai 98.6%. Pada bulan Maret 2024 target kinerja mengalami penurunan sebesar 86.5%. Pada bulan April 2024 target kinerja kembali mengalami penurunan sebesar 84.7% dan pada bulan Mei 2024 target kembali mengalami penurunan kembali dengan tingkat kinerja sebesar 82.4%. Data pencapaian target tahun berjalan 2024 tersebut mengalami penurunan terjadi pada bulan Maret, April dan Mei. Berdasarkan data tersebut juga terlihat bahwa rata-rata tingkat kinerja secara keseluruhan selama 5 (Lima) bulan terakhir sebesar 90,08 %. Data tersebut menunjukkan pencapaian yang belum maksimal. Data mengenai Penurunan Target Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung serta rata rata pencapaian kinerja yang belum maksimal menjadi sebuah fenomena yang menarik untuk diteliti.

Keterlibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah Organisasi mengakui bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan pada produktifitas, kinerja organisasi, dan keberhasilan jangka panjang (Shintya, 2024). Beberapa bentuk ketelibatan karyawan sudah dilakukan di BKAD Kota Bandar Lampung untuk menunjang kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.1 Keterlibatan Karyawan BKAD Kota Bandar Lampung

Keterlibatan Karyawan
1. Seminar Pengelolaan Keuangan Daerah: Pegawai BKAD ikut serta dalam seminar untuk memperbaharui pengetahuan tentang standar akuntansi pemerintah terbaru.
2. Bimbingan Teknis: Mengadakan bimbingan teknis bagi SKPD tentang cara penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan regulasi.
3. Audit Bersama: Melaksanakan audit bersama dengan pihak ketiga untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas penggunaan anggaran daerah.

Keterlibatan kerja karyawan meningkat jika karyawan tersebut menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama, seperti kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan. Keterlibatan kerja karyawan mendorong efektivitas perusahaan dan produktifitas perusahaan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan sangat memihak dan benar-benar peduli karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting (Putra, 2024). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syamsir, 2024) menyatakan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Susetyowati, 2024) menyatakan bahwa menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi adalah prinsip dan gaya hidup yang dianut oleh sekelompok individu yang tergabung dalam organisasi, dan yang diikuti oleh orang lain di dalam organisasi (Putri, 2024). Budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kerja (Safira, 2024). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latif (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustin (2024) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Astuti, 2022). Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperhatikan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi dan berdampak kepada kinerja yang diharapkan oleh

organisasi tersebut (Rizal, 2023). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vera, 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Budiantara, 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kepuasan dalam kerja merupakan cara pendukung untuk dapat menerima rasa yang hadir dalam pekerjaan yang menjadi hasil dari perolehan sikap bekerja tersebut kepada pekerjaannya, Adanya kepuasan pada pekerjaan merupakan cara bekerja dengan sebuah kemampuan bisa merasakan bagian pada dirinya serta pada ketekunannya pada pekerjaan (Fauzi, 2023). Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Kepuasan kerja seorang pegawai mungkin mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaannya bahkan kinerjanya (Hermana, 2023). Kepuasan kerja dapat menjadi variabel moderating hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karna. Kepuasan kerja menjadi evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh usaha internal dan factor -faktor eksternal seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri, keterlibatan karyawan dan hasil atau kinerj (Zanroto, 2024).

Budaya organisasi yang kuat dapat membantu karyawan belajar juga beradaptasi dengan lingkungannya yang mana mempengaruhi pada kinerja karyawan. Adanya kepuasan kerja sangat diharapkan karyawan terutama terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini karena dengan adanya komitmen dari organisasi dapat menimbulkan kepuasan

seseorang terhadap organisasinya (Handriysni, 2024). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Budianatra, 2022). Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud (Jamal, 2021). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andra (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang juga dilakukan oleh (Mahdaly, 2023) menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Erdiansyah, 2023) menyatakan bahwa kepuasan sebagai variabel moderasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haryadi, 2020) menyatakan bahwa kepuasan sebagai variabel moderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widagdo, 2024) menyatakan bahwa kepuasan sebagai variabel moderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan latar belakang dan fenomena mengenai penurunan target kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung serta didukung dengan teori dan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung ?
4. Apakah Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung ?
5. Apakah Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi ?
6. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi ?
7. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Apakah Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung
2. Untuk Mengetahui Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung
3. Untuk Mengetahui Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung
4. Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung
5. Untuk Mengetahui Apakah Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi
6. Untuk Mengetahui Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi
7. Untuk Mengetahui Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Berikut manfaat dalam penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam lingkup keilmuan khususnya ilmu Sumber Daya Manusia sebagai acuan penelitian mengenai Kinerja Pegawai BKAD Kota Bandar Lampung

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai pembuat kebijakan pada bagian Sumber Daya Manusia pada kepegawaian BKAD Kota Bandar Lampung

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia

1.5.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek variabel Kinerja yang dipengaruhi oleh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini di Indonesia dalam hal ini difokuskan di BKAD Kota Bandar Lampung

1.5.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan dari bulan April 2024 Sampai September 2024

1.5.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kinerja yang dipengaruhi oleh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka Model dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menerangkan tentang hasil dan pembahasan

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

