

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah pelayanan dalam instansi. Proses perekrutannya melalui beberapa tahapan dan persyaratan yang ketat. Ini dilakukan dengan tujuan guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten di dalam instansi pemerintahan. Sumber daya manusia pada instansi pemerintahan diartikan dengan Pegawai Negeri Sipil atau PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam UU No.43/1999 pasal 1 yaitu segala tindakan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Mahendra, 2018). Maka dari itu, sangat penting untuk instansi pemerintahan guna memastikan bahwasanya pegawai yang ada haruslah dari orang-orang pilihan dengan kualitas baik serta bisa membantu terwujudnya visi misi instansi.

Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini sebagai pembantu operasional Negara dengan tugas memberi layanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil serta merata pada proses pelaksanaan tugas-tugasnya, dengan tujuan membangun masyarakat yang dilandasi kesetiaan serta ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan tugas yang baik, perlu adanya pembinaan serta pengarahan kepada pegawai dengan harapan agar pegawai mempunyai sikap serta perilaku yang berpedoman pada dedikasi, rasa jujur, bertanggung jawab, memiliki kedisiplinan dan berwibawa dengan maksud bisa memberi pelayanan sesuai dengan kebutuhan perkembangan yang terjadi di masyarakat (Riyanda, 2017).

Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Riyanda, 2017) Kinerja merupakan suatu hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas sudah diperoleh pegawai di dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai dengan beban yang diberikan. Peningkatan kinerja adalah hal penting yang diharapkan oleh pihak baik dari pegawai sendiri ataupun organisasi. Organisasi ingin ada peningkatan hasil kerja dari pegawai maupun karyawan memberikan keuntungan yang besar untuk instansi atau organisasi. Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Kinerja yang baik diharapkan mampu membawa tujuan-tujuan dari organisasi agar tercapai, sedangkan kinerja yang buruk dikhawatirkan akan menghambat dari pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti *learning organization*, *support leader*, dan budaya kerja. Rahmadani (2019) mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi terdiri dari beberapa orang yang semuanya memiliki sedikit atau banyak kesamaan, harapan dan tujuan bersama yang menjadikan sebuah organisasi menjadi satu kesatuan yang dapat mencapai tujuan secara bersama-sama sehingga segala hal yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat diselesaikan secara optimal dengan dukungan semua anggota yang ada dalam sebuah organisasi. Manusia adalah unsur atau pendukung dari tercapainya maupun tidaknya tujuan-tujuan dalam organisasi. Dalam organisasi terdapat tiga aspek yang dapat mendukung proses organisasi, antara lain aspek manusia, aspek konsep, dan aspek teknis. Pangarso (2016) dalam (Rahmadani, 2019) mengatakan bahwasanya organisasi yang diharapkan oleh semua orang adalah sebuah organisasi yang mana didalamnya terdapat suatu kebiasaan bekerja keras, adanya saling percaya antar anggota organisasi, kerja sama tim yang baik, serta terdapat standar kualitas yang cukup tinggi dan setiap anggota mampu menerima keberagaman latar belakang keluarga, kepercayaan serta etnis anggota organisasi lainnya.

Learning Organization (organisasi pembelajaran) dapat diartikan sebagai sebuah proses untuk membentuk pengetahuan secara maksimal dalam menghadapi sebuah perubahan. Menurut Musa (2018) *Organization al learning* diartikan sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi para pegawai agar berpikir serta berperilaku baik serta memaksimalkan keahliannya. Dengan demikian para karyawan atau pegawai diharapkan dapat menghadapi setiap perubahan yang bisa saja terjadi sewaktu waktu dalam sebuah organisasi dan mampu menghadapi perubahan secara optimal. Fokus pembelajaran organisasi lebih pada penyimpanan pengetahuan organisasi yang akan dapat digunakan oleh para anggotanya. Setiap individu mempelajari dan menyimpan informasi dan pengetahuan dalam memori organisasi untuk digunakan nanti dan dibagikan pada semua anggota. Ini pada akhirnya akan menyebabkan perubahan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dalam penelitian (Nurhayani, 2018) menyebutkan bahwa *learning organization* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Learning organization* terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Lampung Tengah.

faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *Support Leader*, menurut Yammarino et al., (1993) dalam (Evi Siwi Lusdiyanti, 2011) Kepemimpinan merupakan suatu hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan cara pemimpin memberikan komunikasi dan arahan kepada bawahan. Setiap pemimpin memiliki karakter kepemimpinan yang beragam. Dukungan pimpinan mampu memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, pimpinan harus bisa menyampaikan tugas ke bawahan dengan komunikasi yang baik, serta mendiskusikan setiap permasalahan berhubungan pada pencapaian target. Dengan demikian peran dari seorang pemimpin adalah mutlak dan harus ada agar kinerja dari karyawan dapat bekerja secara maksimal karena dengan adanya dukungan dari pimpinan seorang karyawan akan bekerja secara

maksimal karena adanya semangat dan motivasi dari seorang pimpinan. Dalam penelitian Lusdiyanti (2011) menunjukkan bahwa dukungan pimpinan (*Support Leader*) mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. INKA, ini menunjukkan bahwasanya dukungan pimpinan memiliki pengaruh pada meningkatannya kinerja karyawan di PT. INKA Madiun. Dukungan pimpinan sangat diperlukan oleh para karyawan agar karyawan merasa bahwa dirinya merasa diperhatikan oleh pimpinan baik secara moral maupun moril, kesejahteraan maupun pendapat para karyawan dapat diterima dengan baik dan diberi solusi oleh pimpinan.

Selanjutnya faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai selanjutnya adalah budaya kerja, faktor tersebut memiliki hubungan erat pada peningkatan kinerja pegawai, karena dengan adanya budaya kerja yang baik serta didukung oleh kerjasama yang baik dalam organisasi maka akan terwujud hasil yang maksimal dalam kinerja pegawai, (Tika, 2008:120) dalam (Desi Rosiana Dewi, LCA. Robin Jonathan, Imam Nazarudin Latif, 2015). Budaya kerja merupakan sebuah sikap, perilaku, kepercayaan yang dijadikan patokan dalam sebuah organisasi serta dilaksanakan secara bersama sebagai sebuah sistem yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian (Desi Rosiana Dewi. LCA, Robbin Jonathan, Imam Nazarudin Latief, 2015) bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena budaya kerja merupakan sebuah kebiasaan / sistem yang dianut secara bersama dalam sebuah organisasi yang menentukan maju atau tidaknya sebuah organisasi. Sehingga diperlukan budaya kerja yang baik agar peningkatan kinerja karyawan dapat terus naik dan tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai secara optimal.

Dalam wawancara yang saya lakukan pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan pada tanggal 25 Oktober 2020 diperoleh beberapa informasi yang merujuk

pada kinerja karyawan. Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan dalam mengambil Kebijakan teknis lapangan diambil langsung oleh kepala. Dalam mencapai visi dan misi organisasi para pegawai berpedoman pada peraturan dan program kerja yang telah ditentukan oleh pemimpin dan disetujui oleh pegawai Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan. Dalam melakukan komunikasi biasanya Kepala Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan mengadakan kegiatan rapat evaluasi kerja untuk dapat mengetahui sejauh mana para pegawai dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya serta melakukan pengarahan dan amanat untuk program kerja yang akan dikerjakan selanjutnya.

Kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan tidak selalu mengalami peningkatan kinerja jadi kinerja dari karyawan masih belum stabil dan belum mencapai target yang telah ditetapkan, dari 100% target yang telah ditetapkan para pegawai hanya mampu mencapai target 70%, diduga hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor. Dari faktor tersebut peneliti melakukan dugaan bahwa dari banyaknya faktor tersebut disebabkan oleh *Learning Organization*, *Support Leader*, dan budaya kerja. hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dengan masih kurangnya kemampuan dan keterampilan para pegawai dalam Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan. Jadi ketika sebuah organisasi mengalami perubahan sistem kerja karyawan masih belum siap, Menurut Kepala Bagian Dinas terkait hal ini disebabkan karena kurangnya pembelajaran organisasi dari organisasi tersebut kepada karyawan akibatnya karyawan kurang mengerti instruksi apa yang harus dikerjakan dengan sistem kerja yang baru. Hal ini akan menghabiskan durasi yang lama jika tidak segera dilakukan pelatihan atau pembelajaran organisasi. Dan selanjutnya kurangnya dukungan dari atasan (*Support Leader*) yang dapat memicu karyawan malas dan kurang efektif dalam bekerja. Karena karyawan merasa kurang diperhatikan baik secara moril dan materil oleh seorang atasan. Selanjutnya pelayanan terhadap masyarakat yang masih kurang tanggap, hal tersebut

akan menjadi kebiasaan yang tidak baik jika terus menerus dilakukan oleh instansi tersebut. Kepala Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan dalam memberikan atau melimpahkan wewenang dan tugas kepada karyawan dengan mengadakan rapat untuk selanjutnya diberikan instruksi dan arahan yang diberikan langsung kepada karyawan. Jadi seluruh tugas dan wewenang diberikan seluruhnya kepada karyawan tanpa adanya pelatihan pembelajaran organisasi, dukungan atasan, dan kurangnya budaya kerja dalam Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga pegawai Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan, dalam melakukan sebuah wewenang dan tugas diduga masih kurang optimal dalam hal pengembangan keahlian dalam organisasi. Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan perlu menciptakan keadaan kerja yang kondusif agar visi dan misi dalam sebuah organisasi dapat terwujud secara maksimal. Berdasarkan hal – hal di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh *Learning Organization*, *Support Leader*, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah *Learning Organization* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan?
- b. Apakah *Support Leader* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan ?
- c. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan ?

- d. Apakah *Learning Organization*, *Support leader*, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *Learning Organization* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan.
2. Untuk mengetahui apakah *Support Leader* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan.
4. Untuk mengetahui secara simultan apakah *Learning Organization*, *Support Leader*, dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas TPHPKP Kabupaten Magetan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Praktis

a. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi dinas terkait agar meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor *learning organization*, *support leader*, dan budaya kerja .

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi terhadap penelitian selanjutnya dibidang yang sama dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat dalam mengimplementasikan ilmu yang didapat selama di bangku perkuliahan dan menambah wawasan mengenai kinerja.

