

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Ahdaniah et al.,2022 dalam (Rachma, 2023) Dinas Sosial merupakan instansi pemerintah yang tugasnya membantu dalam bidang pembinaan kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial, pembinaan kesejahteraan, serta pembinaan tenaga kerja. Dinas sosial dapat menjadi jembatan dalam meningkatkan keterampilan anak jalanan dan masyarakat sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya. Penguasaan keterampilan erat kaitannya dengan pendidikan kecakapan hidup.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai – nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugasnya dan juga perilaku dalam organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk kinerja pegawai, karena menciptakan suatu motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya Ariani, (2019) dalam (Wahyuddin, 2022). Budaya organisasi mengambil kontribusi cukup besar untuk organisasi dalam mencapai tujuannya Hakim, (2019) dalam (Muhammad Almas Budiaar et al., 2023). Budaya organisasi dibuat oleh pendiri,pemimpin, maupun anggota juga mempunyai fungsi sebagai patokan garis batas atau pemisah mengenai identitas anggota di dalam sebuah organisasi, dapat memicu timbulnya komitmen, dan meningkatkan kesiapan sistem sosial organisasi Utami, (2019) dalam (Muhammad Almas Budiaar et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang kepuasan kerja oleh Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Locke, (2019) dalam (Robbins & Judge, 2019). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang

pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik – karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Robbins & Judge, 2019).

Menurut Hasibuan (2019:193) dalam (Diana & Rahmat, 2022) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan kesadaran paksaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:94) dalam (Diana & Rahmat, 2022) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo, (2019) dalam (Surtiani et al., 2023). Sedangkan menurut Sutrisno, (2018:203) dalam (Trisdiana et al., 2023) mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara terdapat fenomena dimana budaya organisasi yang ada di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dimana belum terdapat budaya organisasi yang baik. Hal ini dapat terlihat dari masih seringnya para pegawai untuk menunda pekerjaannya, tidak terciptanya rasa malu saat mendapat teguran dari atasan dan masih adanya pegawai yang bermalas – malasan di waktu jam kerja. Hal ini menjadikan budaya kerja di organisasi kurang baik.

tingkat kepuasan kerja para pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dapat di peroleh informasi bahwa sebagian para pegawai masih kurang puas dalam menyangkut kompensasi, baik gaji yang masih di anggap rendah maupun fasilitas yang ada, tidak sesuainya pekerjaan yang diterima dengan latar belakang pendidikan pegawai serta pekerjaan yang monoton dan tidak menantang. Hal – hal tersebut menyebabkan rendahnya tingkat kinerja pada organisasi bagi para pegawai.

efektifitas kerja pegawai belum maksimal di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. fenomena yang timbul dalam kinerja yaitu kurangnya sebagian individu pegawai yang dilihat dari disiplin dan kerjasama antara pegawai maka mengakibatkan hasil kinerja yang melemah. Disamping itu masih terdapat beberapa aspek dalam kemampuan sumber daya manusia di kantor dinas sosial labuhanbatu utara yang perlu disesuaikan dengan lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang belum sepenuhnya maksimal dan beberapa proses yang memerlukan waktu lebih lama dari yang diharapkan.

Selain itu, kompetensi pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini karena masih adanya pegawai yang diberikan tugas tetapi tidak sesuai dengan kemampuan ataupun keahlian dari pegawai tersebut, sehingga keberhasilan kerja dan tujuan belum tercapai dengan baik.

Keberlangsungan sebuah organisasi tentu saja bertumpu kepada baik atau buruknya kinerja dari suatu organisasi tersebut. Sedangkan kinerja dari suatu organisasi bertumpu kepada kinerja dari pegawainya yang dimana setiap pegawai menjadi motor bagi berjalannya sebuah organisasi. Suatu organisasi baik pemerintahan atau bahkan swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai sebuah tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja yang baik dari pegawainya akan sangat berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang akan diperoleh dari organisasi

tersebut. Menurut Agus & Fadli, (2022) dalam (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022) kinerja adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”

Dengan pernyataan dan permasalahan diatas maka diperlukan studi lebih lanjut mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Personal (Kompetensi Pegawai) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu ”

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pembatasan ruang lingkup penelitian agar dalam penelitian yang dilakukan fokus pada pokok suatu permasalahan yang ada serta pembahasannya maka diharapkan isi dan tujuan penelitian sesuai dengan pokok pembahasan. Penelitian yang dilakukan pada bagaimana pengaruh budidaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kemampuan personal (kompetensi pegawai) dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah kemampuan personal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan personal terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara
5. Untuk mengetahui pengaruh antara budidaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kemampuan personal secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu Utara

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi penulis dengan meningkatkan pemahaman tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi, mengembangkan keterampilan penelitian melalui pengalaman langsung dalam merancang data, serta membangun reputasi baik dikalangan akademis dan profesional, sehingga penulis dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan

meningkatkan daya saing di pasar kerja dengan pengetahuan serta keterampilan yang relevan

2. Bagi Universitas Labuhanbatu

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi Universitas Labuhanbatu dengan menambah referensi dalam literatur akademik di bidang manajemen, memperkuat kurikulum pendidikan melalui materi ajar yang berbasis pada temuan penelitian yang relevan, serta meningkatkan reputasi universitas sebagai institusi yang menghasilkan penelitian yang berkualitas tinggi dan menjalin kolaborasi dengan instansi pemerintahan dalam menerapkan hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu Utara

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu Utara dengan membantu mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat merumuskan kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif, meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat, serta memperbaiki citra instansi pemerintah melalui peningkatan kepuasan kerja dan disiplin pegawai.

4. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti lainnya dengan menjadi referensi yang berguna untuk studi lebih lanjut

mengenai interaksi antara budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kemampuan personal, serta menyediakan inspirasi dalam pengembangan metodologi penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian serupa atau terkait di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus membuka peluang kolaborasi antara peneliti dalam rangka memperluas pengetahuan dan praktik terbaik di sektor publik.