

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau instansi (Rofiq *et al.*, 2021). Dalam mencapai tujuan suatu organisasi membutuhkan SDM sebagai pengelola sistem. Era globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen SDM. Setiap organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi agar menjadi energi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis (Hanum, 2020). Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah tolok ukur dari output yang dihasilkan melalui adanya suatu input. Kinerja atau performance adalah komitmen perusahaan untuk mencapai target yang telah dispesifikkan yang mampu dicapai oleh sumber daya manusia perusahaan atau organisasi menurut (Wong & He, 2001).

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas (Hartini, 2021). Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah tolok ukur dari output yang dihasilkan melalui adanya suatu input. Kinerja atau performance adalah komitmen perusahaan untuk mencapai target yang telah dispesifikkan yang mampu dicapai oleh sumber daya manusia perusahaan atau organisasi menurut (Wong & He, 2001).

SDM merupakan aset terpenting untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam instansi tergantung pada komponen dasarnya, Sehingga berbicara mengenai dengan Majunya suatu lembaga pemerintahan, akan tetap mengupayakan kecepatan dan kemajuan perkembangan program kerja jangka pendek sehingga akan mendorong kualitas kinerja pegawai maka dari itu dalam suatu lembaga instansi akan sangat bergantung pada lingkungan budaya organisasi yang efektif implementasi kepemimpinan yang jelas dan beban kerja yang tepat, disertai dengan kinerja pegawai yang teratur, sehingga dalam empat kompone ini saling ketergantungan diantar satu dan yang lain sebagaimana akan mendorong perkembangan dan perencanaan program kerja dari masing-masing bidang yang sudah direncanakan sesuai hasil kesepakatan bersama. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Ternate merupakan lembaga pemerintah yang merupakan bagian dari tanggungjawab sehingga meminimalisir semua program dari masing-masing bidang, itu sendiri dalam satu periodesasi sehingga dapat memaksimalkan dengan kerja-kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Ternate, yang menjadi tugas dan tanggungjawab bersama.

Secara umum pandangan kinerja pegawai didefinisikan sebagai sebuah ilustrasi mengenai tingkat ketercapaian kegiatan dalam merealisasikan target yang sudah dituangkan dalam, visi, misinya dan tujuan organisasi yang terdapat pada strategi perencanaan pada organisasi (Putra & Fernos, 2022). Untuk itu mencapai visi, misi maupun tujuan dari organisasi tersebut harus dibutuhkan SDM yang berkompeten untuk mendorong kualitas pegawai. Pada dasarnya

setiap lembaga akan berusaha untuk terus memaksimalkan memajukan pelaksanaan pekerja agar mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga terkait.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai yang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam upaya melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut

(Hafid & Kurnia, 2019). Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, kedudukan pegawai sangatlah penting. Karena hal ini pegawai merupakan salah satu unsur yang melaksanakan perintah agar mencapai tujuan. Hasil dari kinerja pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat, baik atau buruknya kinerja pemerintah, yang merasakan dampaknya adalah masyarakat (Saleh & Utomo, 2018). Menyadari hal itu betapa pentingnya peran pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, maka pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja pegawai sehingga seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Sesuai dengan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Sehingga kinerja pegawai merupakan suatu perwujudan perilaku seorang pegawai yang ditampilkan untuk meringankan beban kerja terhadap kinerja pegawai (Stiawati & Maisaroh, 2023).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting karena sejalan dengan semangat reformasi birokrasi yang berkomitmen untuk memberi ruang

gerak dan peran serta masyarakat dalam pemerintahan, sedangkan pemerintah sendiri mengambil peran sebagai fasilitator. Terdapat berbagai cara yang tempuh dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu komitmen organisasi pemerintahan (Aritonang & Herminingsih,2020).

Kinerja pegawai akan tinggi apabila didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan suatu nilai atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Didalam suatu organisasi memiliki budaya organisasi masing-masing. Salah satu peran budaya organisasi yaitu menimbulkan rasa kepemilikan terhadap pegawai dan meningkatkan loyalitas pegawai didalam organisasi. Kinerja yang baik juga akan terwujud apabila faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain manajemen kepemimpinan, dan beban kerja (Eni et al., 2022).

Budaya organisasi menunjukkan identitas suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi acuan para pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik akan berdampak kepada pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dari budaya yang telah disepakati bersama. Peran lain yang ditimbulkan dari budaya organisasi yaitu sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai yang melibatkan diri dalam kegiatan organisasi (Ilham et al., 2021).

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara Bersama serta

mengikat terhadap suatu kelompok tertentu. Jadi berdasarkan definisi diatas budaya organisasi mempunyai peran penting dalam system organisasi. Secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja tim, pemimpin dan ciri-ciri organisasi serta proses administrasinya berlaku (Mayeni & Badri, 2023)

Unsur pembaharuan dalam penelitian ini adalah perbedaan dalam penggunaan teori penelitian. Penelitian ini pada variabel budaya organisasi menggunakan aspek kesadaran individu, keantusiasan, personalitas watak, kinerja, dan orientasi tim. Pada variabel Kepemimpinan menggunakan indikator kemampuan memerintah kepada pegawai secara terang, komunikasi yang terlaksana antara pemimpin dan pegawai, kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pegawai, memberikan kesempatan pegawai untuk mengusulkan gagasan terkait pekerjaan, kemampuan pemimpin dalam memberikan memotivasi pegawai, memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan saat bekerja, dan pemimpin mengawasi kinerja pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan.

kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana seseorang melaksanakan kepemimpinan dengan mempergunakan seluruh sumberdaya yang dimiliki serta dengan selalu mengedepankan konsep dan aturan yang berlaku dalam ilmu manajemen (Pramudyo,2013). Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, tim atau organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai visi dan misi atau serangkaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan

organisasi. Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada para pemimpinnya. Apabila para pemimpin melaksanakan tugasnya dengan yang baik maka suatu organisasi mungkin mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Tanpa adanya pemimpin yang efektif dan kreatif, organisasi sulit untuk berkembang (Mahengkeng, 2022). Berdasarkan konsep kepemimpinan tersebut, yaitu kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses pemimpin yang ditandai dengan berbagai keahlian, kecakapan, dan kemampuan memimpin dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasil dari kepemimpinan adalah diukur dari kinerjanya yang efektif dan efisien sebagai pemimpin serta teamwork sesuai dengan indikator yang ditujuh. Indikator tersebut dapat diperoleh melalui penelitian ilmiah baik kuantitatif maupun kualitatif (Salmawati et al., 2023)

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja yang dilimpahkan kepada pegawai menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu lembaga atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan pegawai. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan pegawai. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), sehingga meyebabkan kejenuhan pegawai, dalam waktu yang ditentukan hanya menjadi sia-sia dalam pelaksanaan kegiatannya (Santoso & Sulhan, 2023)

Mengenai definisi beban kerja ialah suatu keadaan pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. (Tambengi *et al.*,

2016) Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada inefisiensi kerja. Sehingga kinerja pegawai tersebut tidak akan maksimal. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar lembaga menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar lembaga, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika seorang pegawai bekerja dibawah standar maka beban kerja yang partisipatif adalah gaya pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Maka beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Irvianti & Verina, 2015).

Objek penelitian yang diteliti yaitu Dinas Sosial Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara, tugas dari lembaga Dinas Sosial Kota Ternate yaitu melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang sosial, hal ini yang menjadi tanggung jawab Dinas Sosial sehingga bisa membantu program Pemerintah Kota untuk keberlangsungan, disisi lain fungsi dari Dinas Sosial Kota Ternate dalam Peraturan Walikota Ternate Nomor 18 Tahun 2017 menjelaskan perlunya kebijakan di bidang sosial, pelaksanaan pembinaan kesejahteraan sosial dan peningkatan Sumber Daya Manusia bidang sosial (Peraturan Walikota Nomor 8 Tahun 2017).

Dalam studi yang dilakukan menjelaskan tentang kinerja pegawai merupakan representasi dari pegawai yang menjalankan tugas dan tanggungjawabnya akan tetapi ada beberapa hal yang menjadi kendala dalam kinerja pegawai salah satunya komunikasi antar individu yang kurang lancar sehingga akan membuat kinerja akan terhambat, tingkat kepuasan kinerja

pegawai rendah hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai yang cukup rendah dan akan memperlambat kinerja pegawai, sehingga Dinas terkait harus berupaya untuk melihat beberapa masalah yang sering terjadi pada kinerja pegawai.

Dalam penelitian Santoso & Sulhan, (2023) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin menurun beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja, produktivitas, kesehatan, dan moral dari karyawan. Pegawai yang memiliki beban kerja tinggi dapat memiliki efek yang merugikan bagi perusahaan secara keseluruhan, seperti kesulitan untuk fokus dalam menangani pasien, hingga keterlambatan menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, beban kerja terkait pekerjaan dapat memengaruhi kesehatan pegawai, baik secara fisik maupun mental.

Linda *et al.*, (2023). Sedangkan penelitian yang dikemukakan berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dalam Penelitian (Eni *et al.*, 2022). yang dilakukan terkait dengan budaya organisasi yang merupakan sesuatu yang paling dibutuhkan dalam satu organisasi akan tetapi ada beberapa hal yang kurang diterapkan dalam budaya organisasi akan berdampak pada budaya organisasi dinas sosial salah satunya tingkat komunikasi antar sesama pegawai dan atasan yang kurang, norma-norma yang kurang diimplementasikan serta kesalahpahaman yang dilakukan antar pegawai sehingga menyebabkan aktivitas dalam budaya organisasi kurang berjalan lancar. Maka dari itu studi yang dilakukan oleh (Umasangaji *et al.*, 2022). Menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan dalam studi memaparkan bahwa hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mualimin & Lianto, 2023). Budaya organisasi merupakan suatu nilai atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Didalam suatu organisasi memiliki budaya organisasi masing-masing. Salah satu peran budaya organisasi yaitu menimbulkan rasa kepemilikan terhadap pegawai dan meningkatkan loyalitas pegawai didalam organisasi. Kinerja yang baik juga akan terwujud apabila faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut tercukupi dengan baik.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Rahayu *et al.*, 2021). meyebakan terkait dengan kepemimpinan akan meyebakan berberapa hal yang kurang berdampak pada kinerja pegawai dan budaya organisasi dikarenakan kurangnya lintas komunikasi dan motivasi yang diberikan maka akan berdampak pada keberlangsungan kinerja pegawai dan budaya organisasi sehingga kinerja akan menurun. Dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kedua, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja yang di alami oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja, produktivitas, kesehatan, dan moral dari karyawan. Pegawai yang memiliki beban kerja tinggi dapat memiliki efek yang merugikan bagi perusahaan secara keseluruhan, seperti kesulitan untuk fokus dalam menangani pasien, hingga keterlambatan menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, beban kerja terkait pekerjaan dapat memengaruhi kesehatan pegawai, baik secara fisik maupun mental. Sedangkan penelitian yang dikemukakan oleh (Megantara *et al.*, 2023).

1.2. Rumusan masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas dalam pencermatan pembahas setiap etap-etapenya maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas sosial Kota Ternate?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Ternate ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Ternate?
4. Apakah budaya organisasi, Kepemimpinan dan beban Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Di kantor Dinas Sosial Kota Ternate.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kota Ternate.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kota Ternate.
4. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini dibuat dengan harapan agar menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang MSDM, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat

memberikan manfaat bagi semua pihak, tidak hanya bagi penulis. Tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun manfaat yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan, terutama sebagai pengembangan teori dan keilmuan di dalam pengembangan ilmu Manajemen. Khususnya teori yang berkaitan mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja, terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang antara lain:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman tersendiri dalam bidang MSDM, khususnya pada permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh budaya organisasi kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial Kota Ternate. Dan juga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang telah dilakukan selama penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran, yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi

terhadap masalah yang dialami oleh perusahaan sebagai upaya perbaikan dalam peningkatan memperbaiki kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Ternate.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan referensi bagi pembaca, dan juga bahan referensi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu manajemen khususnya mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja, terhadap kinerja pegawai.