

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011).

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Dalam era persaingan global manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi untuk menjaga eksistensi organisasinya. Untuk menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasinya maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan motivasi untuk memperkuat komitmennya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan atau anggota organisasinya. SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nugroho dan

Kunartinah (2012:153), tanpa SDM kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Organisasi pemerintahan menyebut SDM sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjalankan tugas negara salah satunya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. ASN yang handal, profesional, punya dedikasi yang tinggi dibutuhkan untuk mewujudkan peningkatan pelayanan agar pelayanan pada masyarakat dapat terlaksana dengan lebih baik, lebih cepat dan lebih memuaskan. Semua ASN di setiap Instansi Pemerintah dituntut memiliki kecakapan dan kompetensi dalam memberikan pelayanan tersebut, tidak terkecuali ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Sebagai wakil pemerintah pusat di daerah, peran Pemerintah Provinsi Sumatera Barat salah satunya memberikan pelayanan untuk menjamin pelaksanaan penegasan batas daerah yang terpadu dan terkoordinir antarkabupaten/kota di Sumatera Barat maupun batas daerah dengan provinsi tetangga. Hal ini dilakukan untuk menciptakan tertib administrasi pemerintahan, memberikan kejelasan dan kepastian hukum terhadap batas wilayah suatu daerah yang memenuhi aspek teknis dan yuridis perlu dilaksanakan kegiatan penegasan batas daerah yang dilaksanakan sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 141 tahun 2017 tentang Penegasan Batas Daerah. Untuk terkoordinirnya pelaksanaan penegasan batas daerah, sesuai dengan Pasal 16 Permendagri 141 tahun 2017 dibentuklah Tim Penegasan Batas Daerah yang terdiri atas Tim Penegasan Batas Daerah Pusat, Tim Penegasan Batas Daerah

Provinsi dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota dengan tugas sebagai berikut :

1. Tim Penegasan Batas Daerah Pusat, mempunyai tugas :
 - a. Memfasilitasi penegasan batas antar daerah provinsi;
 - b. Memfasilitasi penegasan batas antar daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi atas permintaan Gubernur kepada Menteri; dan
 - c. Memfasilitasi penegasan batas antar daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi yang berselisih dan diserahkan penyelesaiannya oleh Gubernur kepada Menteri.
2. Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi, mempunyai tugas :
 - a. Melaksanakan penegasan batas antar daerah Provinsi; dan
 - b. Memfasilitasi penegasan batas antar daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi
3. Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota, mempunyai tugas melaksanakan penegasan batas antar Kabupaten/Kota.

Sesuai dengan amanat Permendagri tersebut, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan Pemerintah Kabupaten/Kota telah membentuk Tim Penegasan Batas Daerah, dengan Kepala Daerah sebagai Ketua, Wakil Kepala Daerah sebagai Wakil Ketua, Sekretaris Daerah sebagai Sekretaris Daerah dan dibantu oleh Asisten Pemerintahan, Kepala Biro/Bagian Pemerintahan, Kepala Biro/Bagian Hukum/Kepala Bappeda, Kepala Kanwil Badan Pertanahan Nasional, Kepala Topografi Daerah Militer dan Pejabat Organisasi Perangkat (OPD) lainnya.

Adapun rincian jumlah anggota Tim Penegasan Batas Daerah tersebut sesuai dengan Tabel 1.1 pada halaman berikut ini.

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat sebanyak 25 orang dan kurang lebih 153 orang pada 17 Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Sumatera Barat.

Bahwa dengan terbentuknya Provinsi Sumatera Barat dan 19 Kabupaten/Kota didalamnya, belum ada batas provinsi maupun batas antar Kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Barat ditetapkan secara pasti dilapangan sesuai dengan kaedah perpetaan secara kartografi, dimana secara administrasi Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat memiliki 4 segmen batas Provinsi dan 32 batas antar Kabupaten/Kota, sesuai dengan Tabel 1.2 dan 1.3 pada lampiran 1.

Tabel 1.1 Rincian jumlah anggota Tim Penegasan Batas Daerah

No	Daerah	Jumlah
1.	Provinsi Sumatera Barat	25 orang
2.	Kab. Agam	20 orang
3	Kab. Pasaman Barat	19 orang
4	Kab. Pasaman	20 orang
5	Kab. Dharmasraya	25 orang
6	Kab. Lima Puluh Kota	18 orang
7	Kab. Tanah Datar	27 orang
8	Kab. Sijunjung	30 orang
9	Kab. Solok	25 orang
10	Kab. Solok Selatan	23 orang
11	Kab. Pesisir Selatan	15 orang
12	Kab. Padang Pariaman	16 orang
13	Kota Padang	30 orang
14	Kota Pariaman	16 orang
15	Kota Padang Panjang	16 orang
16	Kota Payakumbuh	28 orang
Jumlah total		597 orang

Sumber Biro Pemerintahan Setdaprov. Sumbar, 2020

Berdasarkan keterangan-keterangan di atas, dapat diketahui bahwa begitu banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh Tim Penegasan Batas Daerah ini. Hal ini dikarenakan sesuai dengan kaedah perpetaan secara kartografi belum terdapat batas wilayah secara pasti. Untuk itu perlu dilakukan percepatan penegasan batas daerah baik antar kabupaten/kota di Sumatera Barat maupun batas Provinsi Sumatera Barat dengan provinsi tetangga. Percepatan tersebut tentunya membutuhkan komitmen organisasi semua anggota tim. Hal ini dikarenakan tugas sebagai anggota tim tersebut merupakan tugas tambahan di sebagian anggota tim, sehingga kewajiban untuk melaksanakan tugas pokok harus didahulukan.

Komitmen organisasional karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian. Telah banyak definisi yang mengungkapkan bahwa komitmen kerja sangat mempengaruhi keberhasilan tercapainya suatu tujuan organisasi perusahaan. Menurut Kanter (dalam Steers dan Porter, 1983: 335) komitmen organisasional merupakan keikutsertaan pelaku-pelaku sosial untuk memberikan energi dan loyalitas mereka kepada sistem-sistem sosial. Dalam sistem-sistem sosial ini meliputi juga nilai-nilai dan tujuan organisasi. Untuk menciptakan suatu komitmen organisasional karyawan, suatu perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Sedangkan Panggabean (2015) menjelaskan komitmen organisasi yaitu kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten, karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Meyer dan Allen dalam Sancoko dan Panggabean (2015) menjelaskan komitmen tersebut dapat juga dilihat dari kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul dan diwujudkan dalam kinerja yang dihasilkannya. Hal ini tentu merujuk pada kinerja yang dihasilkan oleh Tim Penegasan Batas Daerah dalam memwujudkan batas-batas pasti antar daerah.

Sesuai data yang didapatkan dari Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dimana merupakan sekretariat Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat, segmen batas yang telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) pada akhir tahun 2020 yaitu 4 segmen Provinsi dan 21 Segmen antar Kabupaten Kota, sesuai dengan Tabel 1.6 dan 1.6 pada lampiran.

Berdasarkan data-data pada Tabel 1.3, Tabel 1.4, Tabel 1.5 dan Tabel 1.6 tersebut, apabila dikaitkan semuanya dapat ditarik kesimpulan bahwa segmen batas wilayah untuk batas provinsi telah ditetapkan secara keseluruhan ditetapkan dengan Permendagri, dan untuk batas wilayah kabupaten/kota di Sumatera Barat baru 20 batas dari 32 batas yang ditetapkan dengan Permendagri. Artinya telah 100% batas wilayah provinsi dan hanya 62,5% batas wilayah kabupaten/kota sebagai hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh Tim Penegasan Batas Daerah.

Selanjutnya dalam laporan kegiatan Biro Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2012-2020, juga dijelaskan segmen batas daerah terutama segmen batas Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat yang belum ditetapkan telah dan pernah dilakukan fasilitasi oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat, data segmen batas yang telah

difasilitasi dari tahun 2012-2020 dapat dilihat pada tabel 1.2 di halaman berikut ini.

Berdasarkan Tabel 1.2 di bawah, dapat diketahui jumlah kegiatan penegasan batas daerah yang dilakukan oleh Tim Penegasan Batas Daerah melalui fasilitasi tim dari Pemerintah Provinsi Sumatera Barat bersifat fluktuatif selama periode 2012-2020, sehingga batas daerah antar Provinsi dan kabupaten/kota di Sumatera Barat yang telah ditetapkan menjadi 4 dari 4 segmen batas provinsi dan 20 dari 32 segmen batas antar kabupaten/kota yang ditargetkan atau sekitar 62,5%.

Berdasarkan Tabel 1.6 sebagaimana pada lampiran, dapat diketahui bahwa telah ditetapkannya Permendagri yang baru terhadap penegasan batas daerah. Namun keterangan-keterangan ini, tentu menggambarkan tingkat komitmen dari anggota Tim Penegasan Batas Daerah dirasa masih kurang. Hal ini terlihat dari proses fasilitasi yang berulang-ulang sebagaimana dalam Tabel 1.2 di bawah, yang tidak menemukan titik temu dalam penyelesaiannya serta rendahnya dukungan organisasi perangkat daerah Kabupaten/kota yang terlibat dalam tim penegasan batas masing-masing dalam mendukung percepatan penegasan batas daerah.

Tabel 1.2 Segmen Batas Yang Belum Ditetapkan Tetapi Telah Difasilitasi Oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

No	Segmen		Tahun fasilitasi								
			2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	50 kota	Payakumbuh	Sudah	Sudah		Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	
2	Dharmasraya	Solok selatan	Sudah					Sudah	Sudah	Sudah	
3	Kab. Solok	Tanah datar	Sudah				Sudah	Sudah	Sudah		
4	Padang	Padang pariaman	Sudah			Sudah	Sudah	Sudah	Sudah		
5	Sijunjung	Tanah datar	Sudah				Sudah		Sudah		
6	Sawahlunto	Sijunjung	Sudah					Sudah	Sudah	Sudah	
7	Padang pariaman	Pariaman	Sudah			Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	
8	Tanah datar	Padang panjang	Sudah	Sudah		Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	
9	Pasaman	Pasaman Barat		Sudah		Sudah			Sudah	Sudah	
10	Padang pariaman	Tanah datar	Sudah					Sudah			
11	Sijunjung	Kab. Solok	Sudah								
12	Bukittinggi	Agam									

Sumber Biro Pemerintahan Setdaprov. Sumbar, Tahun 2020

Tinggi rendahnya komitmen seorang anggota organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota tersebut dan seberapa mampu mengatasi konflik terhadap peran yang dilaksanakan. Menurut Dyne dan Graham (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi apabila dilihat dari karakteristik personalnya adalah keterlibatan kerja individu terhadap organisasi, keterlibatan ini tentu bisa terjadi apabila individu dapat mengatasi hambatan-hambatan dalam dirinya, salah satunya adalah konflik yang terjadi dalam dirinya, konflik tersebut dapat lahir dari peran yang dijalankannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rulestri dan Eryanto (2013) dengan hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap komitmen organisasi, adanya pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap komitmen organisasi, dan konflik peran dan stress kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan komitmen organisasi.

Adapun penyebab belum adanya penambahan pengusulan penetapan Permendagri terhadap penegasan batas daerah yang baru 20 segmen batas antar kabupaten/kota adalah tingkat kehadiran anggota tim yang berasal dari kabupaten/kota terkait yang sebesar 88% ketika pembahasan masing-masing batas. Namun, kehadiran anggota tim tersebut, sering terjadi melalui perwakilan masing-masing pihak seperti anggota sekretariat yang diisi pejabat Eselon IV bukanlah anggota yang memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengambil keputusan. Adapun alasan yang sering disampaikan anggota tim apabila berhalangan hadir adalah banyak kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas-tugas inti yang harus diselesaikan, seperti pembebasan lahan untuk pembangunan, agenda sidang dengan DPRD masing-masing dan alasan-alasan

lainnya, akibatnya pembahasan mengenai penegasan batas daerah ini sering tertunda.

Apabila melihat penyebab yang disampaikan dalam laporan kegiatan Biro Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2012-2020 tersebut di atas, dapat disimpulkan terjadinya agenda kegiatan-kegiatan yang sering bersamaan dengan jadwal pembahasan penegasan batas daerah ini. Hal ini disebabkan oleh, anggota Tim Penegasan Batas Daerah selain dipercaya sebagai anggota tim juga harus melaksanakan amanat yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sebagai pejabat daerah atau PNS daerah. Dengan demikian dapat diketahui banyaknya peran yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota tim tersebut mengganggu percepatan penegasan batas daerah.

Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Menurut Winardi (2003), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Dengan demikian penjelasan tersebut menggambarkan dugaan tentang konflik peran ganda yang dijalankan oleh masing-masing anggota tim dapat menghambat jalannya percepatan penegasan batas daerah ini.

Selain karakteristik personal berupa keterlibatan kerja individu terhadap organisasi, secara situasional dukungan organisasi dapat mempengaruhi komitmen individu, melalui lahirnya kepuasan individu berupa kesejahteraan yang didapatkannya. Kesejahteraan yang menghasilkan kepuasan anggota ini sangat berhubungan dengan honorarium dan *rewards* lainnya dari pemerintah daerah terkait. Berdasarkan keterangan dalam laporan kegiatan Biro Pemerintahan

Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2012-2020, diketahui bahwa honorarium masing-masing anggota tim dibebankan kepada APBD masing-masing melalui mata rekening perjalanan dinas atau rekening-rekening lain sesuai peraturan perundang-undangan, yang tergantung kemampuan keuangan daerah masing-masing. Bagi daerah yang mendukung dengan pengalokasian dana kegiatan yang banyak tentu memberikan dukungan yang kuat pada anggota timnya, namun bagi daerah yang tidak mengalokasikan dana untuk kegiatan ini tentunya menjadi hambatan bagi anggota timnya. Hal ini tentunya tingkat kepuasan yang dirasakan anggota tim berdasarkan daerah masing-masing akan berbeda karena faktor pengalokasian dana kegiatan ini. Selain itu, sebagian besar daerah belum menjadikan ukuran keberhasilan kinerja yang ditunjukkan sebagai ukuran dalam promosi yang didapatkan anggota tim penegasan batas daerah, sehingga keberhasilan ataupun tidak belum berpengaruh signifikan terhadap karirnya yang dapat menghasilkan kepuasan dalam dirinya. Kepuasan yang dirasakan tentu berdampak kepada komitmen yang ditunjukkan terhadap keberhasilan tim penegasan batas daerah ini.

Dari penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan komitmen organisasi tersebut dapat dicapai dengan mengatasi konflik peran yang dialami masing-masing melalui kepuasan yang dirasakannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Nickodemus Ardianto Tethool dan Prof. Dr. FX. Suwanto, MS (2013) pada penelitiannya dengan judul Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderatir Pada Tenaga Pengajar Sekolah Musik Indonesia di Regional Tengah (Jogja dan Solo), membuktikan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran

berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan nilai R square masing-masing adalah 0.822 dan 0.825. Sedangkan dari uji t, dapat juga dibuktikan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran mempunyai korelasi negatif dengan komitmen organisasional. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat *job stressor* dalam dalam SMI akan menurunkan secara signifikan tingkat komitmen organisasional tenaga pengajar Sekolah Musik Indonesia. Dari hasil analisis kepuasan kerja sebagai variabel moderator juga dapat mereduksi pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran sebagai *stressor* dalam perusahaan. Untuk pengaruh konflik peran berhasil direduksi dari nilai R square 0.822 menjadi 0.734, demikian pula untuk ambiguitas peran direduksi dari R square 0.825 menjadi 0.757. Dengan hasil ini artinya kepuasan kerja memegang peran penting untuk mengurangi dampak dari ambiguitas peran dan konflik peran terhadap komitmen organisasional.

Merujuk pada fenomena di atas, penulis merasa penting untuk meneliti permasalahan yang terjadi ditengah-tengah anggota Tim Penegasan Batas Daerah agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai dikemudian hari. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengadopsi penelitian sebelumnya dengan wilayah dan unit analisis yang berbeda serta menghubungkan variabel-variabel yang sudah digunakan dalam penelitian sebelumnya menjadi kerangka penelitian yang baru. Berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian ini adalah :
“Analisis Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat Dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan fenomena peneliti mengajukan beberapa permasalahan yang akan dirumuskan didalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Konflik Peran dengan Komitmen Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik peran dengan kepuasan kerja Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan Komitmen Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh Konflik Peran dengan Komitmen Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Barat.
2. Menganalisis pengaruh konflik peran dengan kepuasan kerja Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Barat serta Menganalisis hubungan antara komitmen dengan kompetensi dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dengan Komitmen Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut :

A. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi pembaca, yang meneliti tentang komitmen organisasi dan dapat sebagai dasar pemahaman hubungan antara konflik peran terhadap komitmen organisasi, konflik peran dengan kepuasan kerja yang di moderasi oleh variabel komitmen dan kompetensi serta kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini juga diharapkan mampu menunjukkan bagaimana perkembangan sikap pegawai dalam menerima perubahan yang dilakukan oleh organisasi atau pemerintah.

B. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Khususnya dan Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Barat Umumnya melalui pengaruh motivasi pada hubungan komitmen dan konflik peran terhadap kompetensi Tim Penegasan Batas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Tim Penegasan Batas Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Barat.

C. Manfaat Akademik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan wacana tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.