

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upaya yang menjadi pemikiran mendasar bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Terminal dan Parkir Tipe C Kota Bukittinggi tidak hanya terkait dengan ketersediaan sumber daya manusia. Namun, hal lain yang penting untuk dilakukan adalah untuk mempertimbangkan bagaimana organisasi selalu melakukan perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan tantangan dan lingkungan eksternal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan dan lingkungan eksternal harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan perilaku organisasi sesuai dengan strategi dan tujuan yang diinginkan. Organisasi perlu untuk mengelola perilaku anggota organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kemampuan dan perilaku yang sesuai dengan strategi dan tujuan organisasi.

Organisasi dapat dikatakan telah mengaplikasikan Pembelajaran Organisasi ketika pengetahuan yang diperoleh dapat ditransfer ke seluruh elemen organisasi, dan telah terjadi perubahan terhadap perilaku organisasi. Konsep Pembelajaran Organisasi bukan hanya menjawab perubahan lingkungan yang mengharuskan organisasi untuk terus belajar, namun membawa kemanfaatan. Pembelajaran Organisasi seharusnya dapat dilakukan

oleh setiap instansi pemerintah, karena pada faktanya masih sedikit organisasi yang melakukan Pembelajaran Organisasi.

Pada era pengetahuan (knowledge era) dan teknologi yang dihadapi masyarakat di abad 21 seperti saat ini membawa kecenderungan masyarakat mengalami suatu perubahan tatanan kehidupan yang cepat, yang akan berpengaruh pada perubahan karakteristik lingkungan kerja. Organisasi sebagai suatu bentuk kehidupan dalam masyarakat juga mengalami perubahan. Organisasi yang semula statis dengan paradigma manajemen tradisional, dituntut harus siap melakukan perubahan menuju ke manajemen baru yang mengarah pada visi, dan misi pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang statis berubah menjadi organisasi dinamis. Organisasi yang mempunyai sikap dinamis artinya organisasi itu selalu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

Pembelajaran organisasi secara umum mengacu kepada pandangan hidup kolektif dalam organisasi atau pemrograman mental kolektif yang berkembang di pembelajaran organisasi atau komunitas belajar. Pada saat ini, organisasi belajar adalah kebutuhan daripada pilihan. Oleh karena itu, sangat tidak mungkin bahwa sebuah organisasi mengabaikan proses pembelajaran (Montes et al., 2005; Probst dan Büchel, 1997). Pembelajaran organisasi sering digunakan sebagai kekuatan dan sebagai kunci yang efektif untuk pembaharuan strategi perusahaan (Spicer dan Sadler-Smith, 2006).

Menurut Elu (2003), dalam sebuah organisasi yang berlaku pembelajaran organisasi, orang terus berkomunikasi dengan jujur dan terbuka,

saling menghormati, menilai tetapi juga mencari umpan balik, menantang untuk selalu menggunakan perspektif baru, terlibat dalam pendekatan sistem yang komprehensif dan menunjukkan diri jujur.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rose et al. (2009) menemukan bahwa pembelajaran organisasi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang organisasi belajar memiliki efek positif pada kinerja (Khandekar dan Sharma, 2006; Power dan Waddell, 2004). Hasil ini juga mendukung temuan sebelumnya bahwa pembelajaran organisasi memiliki efek positif terhadap komitmen organisasi (Wang, 2003; Yang, 2003) serta pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Wright, 1997; Egan et al., 2004; Wang, 2005).

Berdasarkan fenomena yang ada di UPTD Terminal dan Parkir Tipe C Kota Bukittinggi dan merujuk berbagai hasil penelitian sebelumnya, studi yang dilakukan tentang kinerja pegawai menggunakan variabel pembelajaran organisasi sebagai variabel dan pekerjaan eksogen kepuasan dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Seperti diungkapkan oleh Robbins (1996), hubungan antara organisasi belajar dan kinerja tidak sangat dekat. Hal ini diperlukan untuk memiliki variabel lain yang dapat memperkuat hubungan dan untuk menentukan sejauh mana pembelajaran organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai seberapa baik pekerjaan memberikan segala sesuatu yang dianggap penting melalui kerja (Luthans, 2002). Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional)

dari seorang individu untuk karyanya. Kepuasan kerja juga merupakan masalah yang sangat penting bagi organisasi karena kepuasan kerja merupakan rangkaian dari persepsi individu pegawai yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu saat bekerja. Setelah kepuasan kerja pegawai dibuat, maka pegawai komitmen organisasi akan dibangun. Hasil Wu dan penelitian Norman (2006) menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja dapat disimpulkan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga telah meningkat selama beberapa dekade terakhir. Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai peran penting dari komitmen organisasi sebagai esensi utama dari interaksi pegawai dengan organisasi yang telah menarik sejumlah peneliti untuk mempelajarinya dalam berbagai perspektif, terutama dari perspektif perilaku (Kontoghiorphes dan Bryant di Rose et al., 2009). Untuk organisasi yang akan mengembangkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sementara mencapai tujuan organisasi yang memerlukan perubahan perilaku positif dari pegawai, organisasi harus mampu membangun komitmen yang kuat sebagai prioritas utama dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Pegawai dengan komitmen yang kuat akan lebih serius saat bekerja, mereka akan lebih setia dan akan selalu berpikir positif tentang organisasi.

Komitmen organisasi adalah identifikasi relatif kuat dan keterlibatan seseorang dalam organisasinya. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai kepada organisasi mereka. Hal itu

merupakan proses yang berkelanjutan mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Pemahaman komitmen organisasi akan memberikan kontribusi positif terhadap manajemen organisasi dalam mengelola pegawainya. Komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Jika komitmen organisasi mencerminkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka organisasi akan mendapatkan manfaat dari kesetiaan tumbuh dan pencapaian pegawai yang muncul lebih baik.

Kepuasan kerja atas promosi dan komitmen organisasi selalu menjadi salah satu perhatian utama dari semua organisasi dan manajer mereka. Pentingnya kedua variabel ini telah mencoba untuk mempromosikan mereka melalui berbagai program. Namun, sebuah gugus tugas dengan motivasi internal melakukan tugas yang diberikan dengan cara terbaik.

Penilaian kinerja pegawai UPTD Terminal dan Parkir Tipe C Kota Bukittinggi merujuk kepada Peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Honorer pada UPTD Terminal dan Parkir Tipe C Kota Bukittinggi melalui Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 89 Tahun 2017 Tentang Pembinaan Tenaga Honorer pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi memiliki penilaian format penilaian

yang berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Pegawai Honorer yang terdapat pada UPTD Terminal dan Parkir Tipe C Kota Bukittinggi bertujuan untuk mengukur tingkat kinerja serta sebagai bahan penilaian untuk memperpanjang kontrak kerja individu dengan Pemerintah Kota Bukittinggi khususnya pada UPTD Terminal dan Parkir Tipe C Kota Bukittinggi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi di lingkungan pada UPTD Terminal dan Parkir Tipe C Kota Bukittinggi dengan judul **“Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Terminal dan Parkir Tipe C Kota Bukittinggi : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pembelajaran organisasi dengan kepuasan kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh pembelajaran organisasi dengan komitmen organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh pembelajaran organisasi dengan kinerja pegawai ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai ?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja pegawai ?

6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai ?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara pembelajaran organisasi terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat:

1. Untuk mengulas pengaruh antara Pembelajaran Organisasi dengan Kepuasan Kerja ?
2. Untuk mengulas pengaruh antara Pembelajaran Organisasi dengan Komitmen Organisasi ?
3. Untuk mengulas pengaruh antara Pembelajaran Organisasi dengan Kinerja Pegawai ?
4. Untuk mengulas pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai ?
5. Untuk mengulas pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai ?
6. Untuk mengulas apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja pegawai ?
7. Untuk mengulas apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara pembelajaran organisasi terhadap kepuasan kerja ?

1.4 Manfaat Penelitian

Secara praktis mafaat dari penelitian ini diharapkan sebagai pedoman menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan pembaca serta bisa diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan yang terkait dengan sumberdaya manusia dan orang-orang yang berminat terhadap kajian sumberdaya manusia.