

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, tenaga, dorongan dan pengetahuan. Semua potensi sumber daya manusia ini dapat mempengaruhi upaya organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi tidak mengharapkan karyawan yang cakap, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja keras dan mencapai hasil kinerja yang maksimal (Ramdani et al., 2019). Suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan tentu ingin selalu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk bekerja menuju visi dan misi yang ingin dicapai. Berhasil atau tidaknya organisasi tergantung pada kinerja, dan kinerja karyawan yang baik memudahkan pencapaian tujuan, sedangkan kinerja karyawan yang buruk dapat menghambat organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Menurut Setiani (2013), karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah suatu tindakan atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi dan dasar utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, karyawan dan seluruh

elemen dalam organisasi. Dalam tercapainya tujuan suatu organisasi, maka perlu adanya pemberian komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja untuk karyawan agar mampu bekerja dengan baik. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagaimana karyawan terlibat secara aktif dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengembangkan rasa memiliki terhadap instansinya (Wadhwan & Verghese, 2015). Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi atau instansi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam dunia kerja atau organisasi. Adanya motivasi yang menjadi pendorong individu atau kelompok untuk bekerja lebih giat dan memiliki semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja yang baik. Namun sebaliknya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan berpengaruh terhadap etos kerja serta pencapaian target dari organisasi. Menurut Santoso (2017), disiplin adalah suatu kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik secara perorangan maupun kelompok. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau instansi untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak dalam urusan layanan perpustakaan dan kearsipan. Pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan publik ini menuntut para Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Sebagai instansi pemerintah, DPK Kota Yogyakarta mempunyai visi yaitu meneguhkan kota Yogyakarta sebagai kota nyaman huni dan pusat pelayanan jasa yang berdaya saing kuat untuk keberdayaan masyarakat dengan berpijak pada nilai keistimewaan. Untuk merealisasikan visi tersebut maka masalah kedisiplinan memegang peranan penting sebagai upaya meningkatkan pelayanan yang prima di DPK Kota Yogyakarta. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik, dapat meningkatkan kinerja organisasi, dan dapat memberikan pelayanan yang optimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa karyawan DPK Kota Yogyakarta telah melakukan tugasnya dengan cukup baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, namun masih perlu dioptimalkan lagi dalam urusan persuratan yang sering tertunda, terdapat beberapa karyawan memutuskan untuk berkomitmen karena merasa memiliki kewajiban untuk tetap bertahan dalam instansi dan sebagian karyawan memiliki cara pandang yang masih konservatif sehingga kurang bisa memberikan kontribusi untuk memajukan instansi serta terdapat karyawan yang masih menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja.

Dibalik hambatan tersebut, DPK Kota Yogyakarta meraih penghargaan sebagai Perpustakaan Kab/Kota terbaik se-DIY tahun 2022. DPK Kota Yogyakarta memiliki indikator kinerja yang harus dipenuhi setiap tahunnya agar dapat dikatakan sebagai instansi yang berkinerja dengan baik yang dikenal dengan Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu indikator mengenai kunjungan layanan perpustakaan dan indikator mengenai tata kelola kearsipan. Berikut disajikan data historis mengenai IKU tersebut:

Tabel 1. 1

**Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Kota Yogyakarta Periode 2020-2021**

Indikator	Satuan	2020	2021	2022
Kunjungan Layanan Perpustakaan	Kali Kunjungan	256.746	337.069	418.738
Indeks Tata Kelola Arsip	Persen	100%	100%	100%

Sumber: LKIP Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta

Kinerja kunjungan layanan perpustakaan secara umum mengalami peningkatan, sementara kinerja tata kelola arsip cenderung stabil, malah dapat dikatakan berjalan dengan sangat baik. Namun demikian, DPK Kota Yogyakarta masih harus bekerja untuk meningkatkan kembali kunjungan masyarakat ke perpustakaan. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Jumlah ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta
Menurut Jenjang Pendidikan Periode 2020-2021

Pendidikan	2020	2021	2022
SMA/SMK dan setara	8	7	7
D3	24	19	44
S1	8	15	18
S2	8	4	5
Jumlah Total	48	45	74

Sumber: LKIP Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta

Data tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan jumlah ASN di DPK Kota Yogyakarta. Namun demikian, secara komposisi jenjang pendidikan dinilai baik karena sebagian besar jabatan ditempati oleh karyawan yang berasal dari perguruan tinggi. Dari jumlah total tersebut diketahui bahwa terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada bagian fungsional tahun 2020-2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3
Jumlah PNS/CPNS/PPPK Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta Menurut Jabatan Periode 2020-2022

Jabatan	2020	2021	2022
Struktural	12	7	6
Fungsional Pustakawan	15	18	27
Fungsional Arsiparis	14	13	26
Fungsional Komputer	1	0	0
Staf	6	7	0
Fungsional Perencanaan	0	0	2
Fungsional Umum Bidang Perpustakaan	0	0	4

Jabatan	2020	2021	2022
Fungsional Umum Bidang Arsip	0	0	2
Fungsional Umum Sekretariat	0	0	7
Jumlah Total	48	45	74

Sumber: LKIP Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh, maka penulis tertarik untuk kaji lebih dalam kaitannya untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang ada, maka dihasilkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Dalam ruang lingkup penelitian berisi tentang batasan masalah yang ada dalam penelitian. Berikut batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67).
2. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengembangkan rasa memiliki terhadap instansinya (Wadhwan & Verghese, 2015).
3. Motivasi kerja adalah suatu dorongan agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2016:216).
4. Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:193-194).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta

3. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat membantu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta dalam mengatasi serta memecahkan permasalahan yang terjadi dan mendapatkan solusinya. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki hubungan dengan beberapa variabel dalam penelitian ini, seperti Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan spesifik mengenai isi penelitian, dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang yang menjadi alasan dilakukannya suatu penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, dan sistematika dalam penulisan laporan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain landasan teori, bagian ini juga berisikan mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan metodologi penelitian yang digunakan selama penelitian ini, mulai dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, metode analisis data dan pengujian hipotesis untuk mendukung kegiatan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, profil responden, hasil dari

pengolahan analisis data (statistik deskriptif, statistik linier berganda, uji F, dan uji t), serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial yang dapat menjadi pertimbangan bagi subjek penelitian, keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini, dan saran yang diajukan penulis kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

