

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah kedua bagi pegawai negeri sipil adalah kantor, waktu yang digunakan dalam sehari tidak lebih dari 8 jam untuk beraktivitas bekerja, semua bertujuan memperoleh hasil maksimal dalam bekerja serta berorientasi pada visi dan misi dari organisasi. Maka mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas serta berkuantitas tentu penting sebagai kriteria utama perkantoran, termasuk juga di Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Sektor perhubungan mempunyai peranan strategis dalam pembangunan nasional. Peranan tersebut antara lain sebagai penunjang kelancaran distribusi barang maupun pergerakan orang sehingga dapat memacu pertumbuhan ekonomi. Pelayanan Sektor Perhubungan di Kabupaten Pasuruan mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam mendukung, mendorong, dan menunjang berkembangnya sektor perekonomian daerah.

Dalam pelayanan sehari-hari, Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan berhubungan langsung dengan masyarakat, baik dalam pelayanan administrasi maupun pelayanan teknis. Pelayanan administrasi diberikan dalam bentuk berbagai macam perijinan, misalnya perijinan angkutan penumpang umum sesuai dengan wewenangnya sedangkan pelayanan teknis diberikan dalam bentuk pengawasan dan upaya penciptaan kegiatan berlalu lintas yang aman, selamat dan nyaman dan ketersediaan informasi yang memadai. Hal ini dilakukan mengingat masih tingginya pelanggaran di bidang lalu lintas dan angkutan, seperti pelanggaran kelayakan teknis dan layak jalan kendaraan bermotor, pelanggaran perijinan angkutan umum, pelanggaran tata cara berlalu lintas, pelanggaran kelebihan angkutan barang, sehingga

tujuan untuk mewujudkan lalu lintas dan angkutan jalan yang aman selamat, cepat dan lancar, tertib, teratur dan nyaman dapat terwujud. Dinas Perhubungan memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA paling banyak dan hanya memiliki pegawai dengan berlatar belakang perguruan tinggi atau sarjana terbatas atau sedikit sekali. Kesenjangan usia antara generasi tua dan muda, serta sedikit sekali memiliki pegawai yang bertenaga ahli. Dua hal yang menjadi kesenjangan adalah dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja pegawai terlihat dari diri, sikap serta tata cara pegawai dalam pelayanan masyarakat. Yang kedua masih adanya kesalahan dalam teknis administrasi terlihat dari lambannya penyelesaian laporan. Tingkat kemampuan dan pengetahuan dari sumber daya manusia serta budaya dan kebiasaan masyarakat sekitar mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Maka akan menjadi penting dan perlu sosok pemimpin yang mampu mengelola budaya organisasi, serta meningkatkan *knowledge management* dan membangkitkan loyalitas kinerja terhadap kinerja pegawai, untuk mencapai visi misi serta tujuan dari organisasi.

Peran penting dari budaya organisasi adalah mempengaruhi perilaku pegawai yang terlihat dari kemampuan pegawai, kesempatannya untuk berinovasi serta berkreasi, kesempatan menyampaikan pendapat, serta hubungan baik yang tercipta dalam organisasi, dan masih banyak lagi. Yang kesemuanya menjadikan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Budaya Organisasi menurut Susanto (2005) adalah bahwa untuk menjawab tantangan dan perubahan yang ada maka budaya organisasi bisa di manfaatkan sebagai andalan untuk berdaya saing. Fungsi lainnya adalah untuk menyamakan arah pandang atau persepsi pegawai dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam organisasi maka budaya organisasi adalah rantai pengikatnya, sehingga budaya organisasi menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Knowledge Management diperlukan untuk mengorganisasi pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) dalam instansi atau organisasi tersebut. Karena untuk meningkatkan produktivitas dari suatu organisasi atau instansi adalah dengan upaya pemanfaatan dari pegawai atau sumber daya manusia melalui inovasi dan potensi kreativitas. Seperti yang dikatakan Nonaka (1994), pengetahuan (*knowledge*) merupakan alat yang mendalam yang efektif dan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan tindakan yang tepat. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berdaya saing, diperlukan pengelolaan pengetahuan atau *knowledge management* yang dimiliki oleh setiap individu di instansi. Hal tersebut, tentu akan meningkatkan Kinerja Pegawai dalam instansi atau organisasi. *Knowledge Management* atau pengelolaan pengetahuan sangat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi, karena pada dasarnya pengetahuan merupakan sumber penggerak organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif..

Loyalitas adalah kesanggupan dalam pengamalan sesuatu yang didasari dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran serta kesetiaan. Hasibuan (2005), menyampaikan bahwa kesetiaan karyawan terhadap jabatan, pekerjaan serta organisasinya dapat dinilai dari unsur loyalitas atau kesetiannya. Loyalitas dapat ditunjukkan melalui kemauan pegawai dalam membela serta menjaga organisasi baik intern ataupun extern dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Sedangkan Poerwopoespito (2004) menyatakan loyalitas pegawai kepada pekerjaan terlihat dari sikap pegawai yang mau memberikan keahlian serta kemampuannya, menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, jujur dan disiplin dalam bekerja.

Kinerja pegawai perlu di tingkatkan dalam menghadapi era saat ini. Instansi pemerintah perlu memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut.

Karena perilaku pegawai yang baik sangat di pengaruhi oleh budaya organisasi yang terbina dengan baik. Selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai juga bisa dilakukan oleh organisasi atau instansi yang mampu memperlakukan pegawai sebagai aset instansi dengan cara pengelolaan atau manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai atau sumber daya manusianya. *Knowledge management* bisa di terapkan oleh instansi tersebut sebagai solusi dalam menyelesaikan masalah dalam instansi itu sendiri, yang pada akhirnya akan mencapai tujuan serta visi misi organisasi. Maka di saat organisasi mampu menjadikan *knowledge management* berperan dan dapat menyelesaikan masalah organisasi maka dapat dikatakan adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Bernardin dan Russel (2007 : 177) diukur melalui 5 kriteria penilaian pegawai, yaitu *quality, quantity, timeliness, need for supervision dan interpersonal impact*. Dan hanya pegawai yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi yang akan mampu melaksanakan kinerjanya serta sesuai dengan kriteria dari kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang serta target kinerja organisasi di Dinas Perhubungan perlu dilakukan pengujian dan penelitian Budaya Organisasi, *Knowledge Management* dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

B. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?

2. Bagaimanakah pengaruh *knowledge management* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?
4. Bagaimanakah pengaruh *knowledge management* terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?
5. Bagaimana hubungan loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?
6. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan *knowledge management* terhadap Kinerja Pegawai dengan loyalitas kerja sebagai mediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?
5. Untuk mengetahui hubungan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan ?

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *knowledge management* terhadap Kinerja Pegawai dengan loyalitas kerja sebagai mediasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan?

D. Kegunaan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Masukan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan mengenai sejauh mana pengaruh budaya organisasi, *knowledge management* dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti mendatang, dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan apabila ingin meneliti lebih mendalam mengenai variable budaya organisasi, *knowledge management* dan loyalitas kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja.