

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang pesat, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya. Kemajuan teknologi meningkatkan transparansi dan efisiensi, namun pertumbuhan populasi dan urbanisasi menambah tekanan pada pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Pemerintahan daerah di Indonesia, sebagai pilar desentralisasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, memiliki kewenangan untuk mengelola urusan pemerintahan dan sumber daya secara mandiri. Tujuannya adalah mendekatkan pelayanan publik, meningkatkan efisiensi, dan mempercepat pembangunan daerah (Fitriana, 2014).

Pengelolaan keuangan dan aset yang efisien sangat penting untuk tata kelola yang baik. Namun, banyak pemerintah daerah menghadapi kendala seperti pencatatan aset yang tidak akurat dan kurangnya tenaga profesional. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah membentuk Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) sesuai Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 13 Tahun 2019. BPKAD bertugas mengelola keuangan dan aset daerah secara transparan dan akuntabel, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi.

BPKAD Sumatera Barat bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset daerah dengan fokus pada transparansi dan akuntabilitas. Saat ini, BPKAD berperan dalam optimalisasi pemungutan pajak daerah dan pengawasan pengelolaan anggaran untuk mencegah penyalahgunaan, serta meningkatkan

efisiensi pelayanan publik. BPKAD Sumatera Barat saat ini tengah berupaya meningkatkan kinerja dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah, dengan fokus pada penerapan teknologi informasi untuk mempercepat proses administrasi dan transparansi.

Namun, di tengah upaya tersebut, BPKAD Sumatera Barat masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan keuangan daerah, salah satunya ditandai dengan adanya defisit APBD. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada stabilitas fiskal, tetapi juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

**Tabel 1 Data APBD 2024**

Kode Rekening			Uraian	Jumlah (Rp)
4	1		PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Rp166.359.605.132
4	1	03	Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	Rp125.495.605.132
4	1	04	Lain-lain PAD yang Sah	Rp40.864.000.000
4	2		PENDAPATAN TRANSFER	Rp3.451.310.167.000
4	2	01	Pendapatan Transfer Pemerintah Pusat	Rp3.422.903.367.000
4	2	02	Pendapatan Transfer Antar Daerah	Rp28.406.800.000
4	3		LAIN-LAIN PENDAPATAN DAERAH YANG SAH	Rp17.024.000.000
4	3	01	Pendapatan Hibah	Rp17.024.000.000
Jumlah Pendapatan				Rp3.634.693.772.132
5	1		BELANJA OPERASI	Rp24.813.984.375
5	1	01	Belanja Pegawai	Rp14.239.903.987
5	1	02	Belanja Barang dan Jasa	Rp10.574.080.388
5	2		BELANJA MODAL	Rp947.049.800
5	2	02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp947.049.800
5	3		BELANJA TAK TERDUGA	Rp46.942.466.244
5	3	01	Belanja Tak Terduga	Rp46.942.466.244
5	4		BELANJA TRANSFER	Rp1.301.640.715.165
5	4	01	Belanja Bagi Hasil	Rp1.253.494.615.165
5	4	02	Belanja Bantuan Keuangan	Rp48.146.100.000
Jumlah Belanja				Rp1.374.344.215.584
Total Surplus/(Defisit)				(Rp2.280.349.556.548)

Sumber: BPKAD Sumatera Barat, 2025

Peneliti melakukan wawancara langsung kepada Sekretaris BPKAD terkait kondisi defisit Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) 2025. Berdasarkan hasil wawancara, kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan antara pendapatan dan belanja daerah, yang tidak hanya mengancam keberlanjutan program pembangunan tetapi juga berdampak langsung pada kinerja aparatur yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan. Ketidakpastian anggaran dapat memengaruhi kesejahteraan pegawai, mengurangi kepastian terkait tunjangan, fasilitas kerja, serta jaminan keberlanjutan program, yang pada akhirnya berisiko menurunkan motivasi dan komitmen afektif mereka terhadap organisasi. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang masih berorientasi pada pencapaian target kuantitatif dinilai belum mampu mencerminkan kualitas kerja secara menyeluruh, termasuk aspek kompetensi dan kontribusi di luar tugas pokok. Tantangan lainnya mencakup kualitas dan kuantitas SDM yang belum optimal, sistem *reward* dan *punishment* yang kurang efektif, serta dinamika regulasi yang menuntut fleksibilitas organisasi. Ketidakstabilan anggaran sering kali berdampak pada ketidakpastian kerja, yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Peneliti melakukan wawancara lebih lanjut dengan Sekretaris BPKAD terkait kinerja karyawan.

Defisit APBD tidak hanya berdampak pada ketidakpastian anggaran dan tunjangan pegawai, tetapi juga berimplikasi pada efektivitas kerja sehari-hari. Anggaran yang terbatas dapat membatasi pengadaan fasilitas kerja yang memadai, pelatihan pegawai, serta insentif yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas. Selain itu, ketidakpastian keuangan dapat menyebabkan beban

kerja tambahan bagi pegawai dalam mengelola anggaran yang lebih ketat, yang jika tidak ditangani dengan baik, dapat memicu stres kerja dan menurunkan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap dapat bekerja secara optimal meskipun dalam kondisi anggaran yang terbatas.

**Tabel 2 Hasil Wawancara Tentang Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Quality of work</i>	Hasil kerja memenuhi standar	Bagaimana memastikan bahwa hasil kerja karyawan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan?	Dikarenakan semua kinerja pegawai evaluasi <i>by</i> sistem, jadi mengerjakan tugas sesuai dengan <i>jobdesc</i> kerja masing-masing
Kuantitas	Target kuantitas pekerjaan	Apakah karyawan merasa mampu memenuhi target kuantitas pekerjaan yang diberikan?	Mampu jika hanya mengerjakan <i>jobdesc</i> pekerjaan yang diberikan pusat
Ketepatan waktu	Prioritas pekerjaan sehingga menyelesaikan dengan tepat waktu	Bagaimana karyawan mengatur prioritas pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu?	Melihat urgensi pekerjaan lainnya, jika urgensi pekerjaan penting tidak ada yang mendesak maka mulai menyelesaikan pekerjaan dengan urgensi kepentingan rendah
Efektivitas	Pekerjaan optimal	Bagaimana memastikan pekerjaan yang dilakukan karyawan memberikan hasil optimal?	Pada sistem, atasan akan memberikan respon mengenai kinerja kita, jadi sebisa mungkin saya mengerjakan dengan baik agar di respon dengan baik
Kemandirian	Percaya diri dalam menyelesaikan tugas	Apakah karyawan percaya diri dalam menyelesaikan tugas secara mandiri?	Ya, dikarenakan semua terpantau dan dapat dilihat <i>by</i> sistem dan akan tanda tangan mengenai <i>jobdesc</i> setiap triwulan atau tahunan.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Sekretaris BPKAD, Peneliti menemukan bahwasanya Sistem evaluasi dalam manajemen

kinerja pegawai telah memungkinkan setiap karyawan untuk bekerja sesuai dengan *jobdesc* yang telah ditetapkan oleh pusat. Karyawan hanya berfokus pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dan cenderung mengerjakan tugas lain berdasarkan tingkat urgensi yang ada. Selain itu, sistem ini juga memberikan ruang bagi atasan untuk memberikan umpan balik langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga pegawai terdorong untuk bekerja sebaik mungkin agar mendapatkan penilaian yang positif. Proses kerja ini semakin diperkuat dengan adanya perjanjian kinerja tahunan atau triwulanan, di mana setiap karyawan telah menandatangani komitmen terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Peneliti melakukan wawancara lanjutan kepada beberapa karyawan agar mengetahui apa saja yang menjadi tantangan kinerja karyawan BPKAD Sumatera Barat.

**Tabel 3 Hasil Wawancara tentang Permasalahan Kinerja**

No	Inisial	Permasalahan
Apakah permasalahan yang sering terjadi mengenai kinerja?		
1	s	Tidak ada dilakukan evaluasi atau rekapitulasi menyeluruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan setiap karyawan memiliki rekapitulasi dan hasil kerja masing-masing, sehingga karyawan mengetahui tugas apa yang harus diselesaikan dan apa yang masih perlu diperbaiki. Kondisi ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Di satu sisi, karyawan dapat secara mandiri mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan, namun di sisi lain, kantor tidak memiliki gambaran utuh tentang kinerja individu karyawan, karena data tersebut langsung diserahkan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
2	y	Karena seluruh proses telah terevaluasi dalam sistem, terdapat potensi manipulasi data oleh pengguna itu sendiri. Sebagai contoh, beberapa pegawai melakukan absensi di luar kantor dengan alasan tertentu, seperti mengantar anak ke sekolah, kemudian baru memasuki kantor setelah waktu istirahat siang (Ishoma), dan kembali meninggalkan kantor lebih awal untuk menjemput anak sekolah
3	s	Ketiadaan sistem sanksi atau hukuman bagi pelanggaran yang dilakukan menyebabkan banyak pegawai menyalahgunakan fasilitas evaluasi yang tersedia. Hal ini berpotensi menghambat proses pelayanan keuangan yang bersifat penting. Selain itu, izin yang diberikan secara informal kepada

No	Inisial	Permasalahan
		Apakah permasalahan yang sering terjadi mengenai kinerja rekan kerja di sekitar tempat duduk sebagai pengganti pemberitahuan resmi dapat mengurangi akuntabilitas dan koordinasi kerja, sehingga apabila terdapat pihak yang mencari pegawai yang bersangkutan, hanya bergantung pada informasi dari rekan terdekat, bukan melalui mekanisme yang lebih terstruktur.

Sumber: Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil wawancara lebih mendalam dengan beberapa karyawan BPKAD Sumatera Barat menghadapi tantangan unik dalam pengelolaan kinerja pegawainya. Sistem evaluasi kinerja yang digunakan berbasis digital, tetapi masih memiliki kelemahan dalam hal transparansi dan pengawasan. Beberapa pegawai memanfaatkan fleksibilitas sistem untuk menghindari tanggung jawab kerja, seperti melakukan absensi di luar kantor tanpa pengawasan yang jelas. Selain itu, tidak adanya mekanisme sanksi yang ketat menyebabkan lemahnya disiplin kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan wawancara, pegawai cenderung hanya berfokus pada tugas pokok yang ditetapkan pusat tanpa adanya inisiatif untuk berkontribusi lebih dalam peningkatan kinerja organisasi.

Peneliti melakukan wawancara lanjutan dengan dua orang utusan daerah untuk memperoleh informasi mengenai ketersediaan pegawai BPKAD saat dibutuhkan dalam proses administrasi dan pelayanan.

**Tabel 4 Hasil Wawancara tentang Ketersediaan Pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban
1	Apakah Anda pernah mengalami kesulitan dalam menemukan pegawai BPKAD saat	- Utusan Daerah 1 mengungkapkan bahwa pegawai BPKAD sering tidak ada di tempat ketika dibutuhkan, sehingga menyulitkan proses administrasi yang harus mereka selesaikan.

No	Pernyataan	Jawaban
	membutuhkan layanan administrasi?	- Utusan Daerah 2 juga menyampaikan keluhan serupa, menyatakan bahwa mereka kesulitan menemukan pegawai yang bertanggung jawab atas suatu urusan, sehingga harus bolak-balik untuk menyelesaikan satu proses kerja.
2	Bagaimana menurut Anda pegawai BPKAD dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan?	- Utusan Daerah 1 menilai bahwa pegawai BPKAD kurang sigap dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat justru mengalami keterlambatan. - Utusan Daerah 2 juga merasakan hal yang sama, di mana mereka sering harus menunggu lebih lama dari yang seharusnya untuk mendapatkan dokumen atau layanan yang diperlukan.

Sumber: Data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua utusan daerah, ditemukan adanya permasalahan serius dalam kinerja pegawai BPKAD Sumatera Barat. Permasalahan utama yang diungkapkan adalah ketidakhadiran pegawai saat dibutuhkan serta lambatnya penyelesaian tugas dan pelayanan. Ketidakhadiran pegawai menyebabkan utusan daerah kesulitan dalam menyelesaikan urusan administrasi, karena pegawai yang bertanggung jawab atas suatu tugas sering tidak berada di tempat. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam proses kerja, di mana pemohon harus datang kembali atau mencari pegawai lain yang dapat membantu. Situasi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam disiplin kerja serta kurangnya pengawasan terhadap kehadiran pegawai.

Selain itu, lambatnya penyelesaian tugas juga menjadi keluhan utama. Pegawai BPKAD dinilai kurang sigap dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat justru mengalami keterlambatan. Hal ini berdampak langsung pada efektivitas pelayanan administrasi keuangan daerah,

menghambat proses birokrasi, dan berpotensi merugikan berbagai pihak yang bergantung pada layanan tersebut. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi kerja, sistem dan prosedur yang tidak efisien, serta lemahnya pengawasan terhadap kinerja pegawai. Permasalahan ini memiliki dampak yang cukup besar terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh BPKAD Sumatera Barat. Ketidakhadiran pegawai dan lambatnya pelayanan tidak hanya menghambat proses administrasi, tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap profesionalisme pegawai.

Situasi ini menunjukkan pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Dukungan organisasi yang baik tidak hanya mencakup penyediaan fasilitas dan sistem kerja yang lebih transparan, tetapi juga mekanisme pengawasan dan pemberian insentif yang adil. Dengan adanya dukungan yang kuat, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, meningkatkan kedisiplinan, serta berkontribusi lebih dari sekadar menjalankan tugas pokok.

Dalam teori *Perceived Organizational Support (POS)*, menurut Eisenberger et al., (1986) karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan lebih termotivasi, memiliki komitmen tinggi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat menyebabkan stres kerja, rendahnya keterlibatan karyawan, dan menurunnya produktivitas. Dukungan organisasi (*Organizational Support*) merujuk pada sejauh mana organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan perkembangan karyawan. Hal

ini mencakup pengakuan terhadap kontribusi karyawan, penyediaan sumber daya yang memadai, serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan pekerjaan. Dukungan organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Selain dukungan organisasi, budaya organisasi juga memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Budaya yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, meningkatkan kolaborasi, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dalam suatu organisasi, dan dengan demikian berdampak langsung pada kinerja mereka. Dalam bukunya, mereka menyatakan, "*Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*" menunjukkan bahwa adanya hubungan antara budaya yang sehat dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Cameron & Quinn, 2019). Budaya Organisasi merupakan peran penting untuk membangun kinerja karyawan pada suatu perusahaan, Budaya Organisasi yang positif maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Seiring dengan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk ikatan dan perilaku karyawan, salah satu aspek yang muncul sebagai hasil dari pemahaman budaya organisasi yang kuat adalah komitmen afektif. Berdasarkan pandangan Robbins et al (2015) komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi, yang dapat berkontribusi pada

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tidak hanya lebih setia dan memiliki tingkat retensi yang lebih baik, tetapi juga menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi serta keterlibatan yang lebih besar dalam mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Namun, dalam praktiknya, tingkat komitmen afektif di lingkungan kerja seringkali menghadapi tantangan, seperti budaya organisasi yang kurang mendukung, minimnya dukungan dari manajemen, serta kurangnya apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Jika komitmen afektif karyawan rendah, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas, kurangnya motivasi kerja, serta peningkatan tingkat absensi dan turnover karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana membangun dan mempertahankan komitmen afektif guna memastikan keberlanjutan serta keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Penelitian sebelumnya oleh Wang (2022) telah meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional, *perceived organizational support* (POS), kreativitas, dan kinerja dalam industri perhotelan. Studi tersebut menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi berkontribusi secara positif terhadap komitmen afektif, yang pada akhirnya meningkatkan kreativitas dan kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut masih terbatas pada sektor perhotelan yang memiliki lingkungan kerja yang berbeda dengan sektor pemerintahan, khususnya dalam pengelolaan keuangan daerah. Dalam konteks organisasi publik seperti BPKAD, tantangan yang dihadapi lebih kompleks, termasuk keterbatasan anggaran, regulasi yang ketat, serta sistem evaluasi

berbasis digital yang masih memiliki kelemahan dalam transparansi dan pengawasan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan dengan mengkaji bagaimana dukungan organisasi dan budaya organisasi memengaruhi komitmen afektif dan kinerja pegawai dalam lingkungan pemerintahan yang menghadapi defisit APBD dan dinamika kebijakan yang lebih kompleks. Penelitian ini juga memberikan kontribusi tambahan dengan mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik.

Berdasarkan data dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPKAD Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPKAD Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat?

5. Bagaimanakah pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPKAD Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPKAD Sumatera Barat
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPKAD Sumatera Barat
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPKAD Sumatera Barat

6. Mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat

7. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

##### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Dengan meneliti hubungan antara dukungan organisasi, budaya organisasi, komitmen afektif, dan kinerja karyawan, penelitian ini memperkaya literatur ilmiah yang relevan dalam memahami dinamika organisasi, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan.

Penelitian ini juga mendukung pengembangan teori, seperti *Social Exchange Theory*, yang menjelaskan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan dalam memengaruhi hasil kinerja. Selain itu, penelitian ini memperluas cakupan penelitian terkait sektor publik, khususnya Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Sumatera Barat, yang sering dihadapkan pada tantangan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai di tengah birokrasi yang kompleks.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang ingin menggali lebih dalam hubungan variabel serupa, baik di sektor pemerintahan maupun sektor lainnya, sehingga memperluas pemahaman tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam berbagai konteks organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat langsung bagi instansi yang menjadi objek penelitian, yaitu BPKAD Sumatera Barat, dengan memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Melalui temuan penelitian, BPKAD Sumatera Barat dapat mengidentifikasi jenis dukungan organisasi yang efektif dalam mendorong kinerja karyawan, seperti kebijakan pelatihan, insentif, atau fasilitas kerja yang lebih memadai.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan panduan untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, kolaborasi, dan akuntabilitas, yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi di sektor pemerintahan. Dengan memahami peran komitmen afektif sebagai variabel mediasi, BPKAD Sumatera Barat dapat fokus pada upaya membangun keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh pemerintah daerah lainnya sebagai referensi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif di instansi pemerintahan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan solusi praktis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui optimalisasi kinerja pegawai.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini berfokus pada karyawan di kantor BPKAD Sumatera Barat. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang pengaruh dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan BPKAD Sumatera Barat.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah dipahami, penulis akan memberikan gambaran singkat tentang struktur keseluruhan dengan pembagian menjadi lima bab yang terdiri dari:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diangkat, rangkuman penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, jenis dan sumber data, serta teknis analisis data.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai pengelolaan data, analisis data dan pembahasan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini akan membahas bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran pada penelitian.

