

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia salah satu faktor yang memiliki peran penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia yang biasa disebut dengan pegawai, tanpa adanya pegawai perusahaan tersebut tidak dapat beroperasi i atau tidak akan berjalan dengan lancar. Apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bisa dikelola dengan baik, maka bisa menghasilkan kinerja yang sesuai dengan ekspektasi yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja yang sudah dicapai oleh seseorang. Kinerja seorang pegawai yang baik berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam perusahaan, pegawai harus bisa saling memiliki sifat kinerja yang sangat dibutuhkan. Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai baik dari kuantitas atau kualitas yang telah diraih oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Faktor lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa mempengaruhi peningkatan kinerja, karena dengan adanya lingkungan yang nyaman pegawai merasa lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan tidak merasa terganggu. Selain faktor

lingkungan kerja yang nyaman, keterlibatan kerja pegawai memiliki pengaruh yang penting untuk perusahaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja (*job involvement*) dimana pegawai menggambarkan atau mengidentifikasi dengan pekerjaan, dan aktif berpartisipasi dalam menjalankan pekerjaannya dan mempertimbangkan kinerja itu penting untuk penilaian diri (Robbins,2015) . Keterlibatan kerja telah menarik perhatian sebagai faktor utama yang berkontribusi pada suatu kesuksesan perusahaan. Keterlibatan ini mengarah pada peningkatan kepuasan dan peningkatan produktivitas untuk organisasi. Keterlibatan kerja berperan pada pekerjaan sehingga pegawai bisa menciptakan kinerja pegawai yang baik serta berperan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap penting. Selain itu,pegawai akan merasa puas dan senang. Kualitas perasaan terhadap pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Selain itu, kepuasan kerja dipilih sebagai faktor lain diselidiki dalam hal pengaruh mediasi pada hubungan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dan kinerja pegawai seperti yang dinyatakan beberapa penelitian pentingnya kepuasan kerja untuk kinerja pegawai dan keterlibatan kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Dalam ajaran islam terdapat kandungan ayat Al Qur'an dan hadist yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu surat Al- Mujadilah ayat 11 yang artinya :

*“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu, maka berdirilah niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan allah maha mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Al-Mujadilah ayat 11)*

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa untuk mendapatkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja yaitu harus selalu bersikap sabar dalam menjalani atau menghadapi masalah yang ada di pekerjaan. Sehingga ayat suci Al-Quran diatas efektif dalam menyelesaikan suatu masalah dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi dari pegawai mengenai hal pekerjaan mereka dan yang dianggap baik serta seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2011). Para pegawai akan merasa puas apabila melakukan aktivitas atau kegiatannya dengan didukung rasa yang kondusif dan nyaman. Kepuasan kerja akan diperoleh ketika pegawai terlibat dalam kegiatan yang dilakukan.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul adalah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang tata kelola keuangan di Pemerintah Kabupaten Bantul. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul terletak di Jl. Martadinata, Kurahan, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711. Penulis tertarik meneliti instansi pemerintahan ini karena melihat adanya fenomena pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul dalam melaksanakan tugas urusan pemerintahan dibidang keuangan. Selain itu, pegawai melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat mengenai pembayaran pajak kendaraan, pajak pembangunan dan transaksi yang bersifat keuangan. Selain pegawai melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat juga melakukan pekerjaan kegiatan menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja daerah. Melakukan pekerjaan tersebut diharuskan selalu berpartisipasi aktif sehingga pegawai akan menganggap bahwa pekerjaan merupakan hal yang penting untuk dirinya. Hal ini bisa meningkatkan kinerja pegawai untuk kemajuan instansi pemerintahan.

Pegawai melakukan pekerjaan yang diutus oleh pimpinan untuk menyelesaikan dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan. Akan tetapi dengan keterbatasannya waktu dan ketidaksiplinan pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk jam kerja dengan alasan yang berbagai macam.

Pimpinan instansi pemerintah sudah memberikan arahan terkait dengan ketidaksiplinan pegawai yaitu menggunakan cara sebelum masuk kerja diharuskan untuk absen dengan finger print.

Akan tetapi pegawai yang Non-PNS tidak mengalami rasa kepuasan dalam dirinya mengenai hal yang berhubungan dengan gaji. Dengan adanya hal seperti ini, membuat pegawai melakukan pekerjaannya tidak sepenuhnya dengan senang hati. Adapun berbeda dengan pegawai yang PNS, gaji mereka termasuk dalam kategori golongan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini diperlukan instansi pemerintahan memperhatikan kemampuan pegawai yang memiliki keahlian skill yang lebih dengan memberikan *reward*. Sehingga pegawai akan merasa senang dan puas jika instansi pemerintah mendukung keahlian skillnya. Dengan demikian, pegawai akan melakukan pekerjaan dengan senang hati sehingga bisa meningkatkan profitabilitas instansi pemerintahan tersebut.

Dalam literatur, banyak penelitian yang membuktikan bahwa keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan Saputra (2019), Yakup (2017), Abdallah dkk (2016). Pada variabel keterlibatan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kojo dkk (2019), Thevanes dkk (2018), Irawan dkk (2017). Pada variabel kepuasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Purba dkk (2018), Siengthai dkk (2015), Yuliana dkk (2017), Leonardo dkk (2016). Namun penelitian ini masih perlu dikaji, oleh karena itu tujuan dalam penelitian ini adalah

mengidentifikasi apakah keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dimediasi oleh kepuasan dengan mengajukan judul penelitian “**Pengaruh Job Involvement terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel mediasi**” (Studi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul)

**Tabel 1.1 Hubungan variabel Keterlibatan kerja dan kinerja**

<b>Penulis, Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Research Gap</b>
Rini Susilowati, Siti N Azizah (2020)	Keterlibatan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja	Inkonsistensi hasil antara pengaruh keterlibatan kerja dan kinerja
Kevin Frangky I, Willem J.F.A Tumbuan, Greis M Sendow (2019)	Keterlibatan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.	
Ahmad Fathurrohman (2018)	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
Aria Elshifa, Ary D A, Aghus J.K, Aria M (2020)	Keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja	

**Tabel 1.2 Hubungan variabel kepuasan kerja dan kinerja**

<b>Penulis, Tahun</b>	<b>Hasil</b>	<b>Research Gap</b>
Erline Kristine (2017)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja	Inkonsistensi hasil antara pengaruh kepuasan kerja dan kinerja
Ekawati, Baharuddin S, Suryanti (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	

Garry S C (2017)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
Achmad F, Yuniadi M (2018)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan masalah yang telah dibahas di atas, maka dalam penelitian ini dapat di simpulkan menjadi pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

## C. TUJUAN

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh *job involvement* terhadap kepuasan kerja.

2. Untuk menguji signifikansi pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

#### **D. MANFAAT**

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Menambah bukti empiris bagi para peneliti tentang *job involvement* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktik

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat Pengambilan Keputusan atau Kebijakan

Bagi perusahaan terkait dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja terutama *job involvement* dan kinerja pegawai.