

BAB I

PENDAHULUN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, tingkat persaingan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap organisasi dituntut agar memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap organisasi dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia untuk seperti di organisasi publik atau organisasi pemerintahan berusaha menciptakan manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan suatu perusahaan yang utuh dan menyeluruh. Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam melakukan kegiatan organisasi dalam suatu instansi.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, dan dijadikan acuan perilaku oleh semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dapat mempererat kedekatan antar pegawai karena

adanya kesamaan persepsi mengenai tugas dan tanggung jawab sehingga para pegawai merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Sejauh mana budaya mempengaruhi efektifitas organisasi dapat diketahui dengan melihat kuat atau lemahnya budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi hal ini sejalan dengan penelitian dari (Pawirosumarto, Setyadi, et al., 2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pada pekerjaannya. Kepuasan sebenarnya adalah keadaan subyektif yang dihasilkan dari suatu kesimpulan berdasarkan perbandingan antara apa yang peroleh pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dianggap tepat atau dibenrakan. Setiap pegawai secara subyektif mendefinisikan seberapa memuaskan pekerjaan itu. Budaya organisasi menjadi sangat penting dalam menghubungkan organisasi dengan pegawai hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto, Sarjana, et al., 2017) dan (Al-Sada et al., 2017) menyatakan bahwa hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penting bagi organisasi untuk menemukan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan kemampuan maksimalnya. Pegawai diasumsikan menghargai penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Kedua bentuk penghargaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat motivasi pegawai untuk bekerja. Motivasi kerja adalah kemauan untuk menggunakan upaya tingkat tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang dengan mengkondisikan kemampuan bisnis Anda untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu. Tujuan motivasi adalah untuk memungkinkan pegawai meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan hal tersebut sejalan dengan penelitian (Nasrulloh et al., 2020) dan (Puspa Dewi et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berkaitan dengan tidak ada kinerja baik yang sudah terampil pada bidangnya ataupun tidak terampil seringkali menjadi masalah yang sangat mendasar. Pada dasarnya kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dinyatakan sebagai hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Pegawai biasanya mencapai kepuasan kerja melalui prestasi kerja yang baik dan karena itu

termotivasi untuk melakukannya. Seseorang yang tidak termotivasi memberikan usaha dalam pekerjaannya. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Singh, S. P., 2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam lingkungan yang kompetitif seperti itu, atasan harus perhatian dengan kepuasan pegawai sebagai faktor kunci untuk efektivitas dan efisiensi organisasi, serta untuk keberhasilan penerapan strategi organisasi. Kepuasan kerja telah mendapat perhatian yang signifikan dalam studi tentang tempat kerja konsep ini mengacu pada respons emosional positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan secara individu atau sebagai bagian dari kelompok. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat, sehingga prestasi kerja atau kinerja dapat tercapai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta sebagai objek penelitian. Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta merupakan sebuah instansi dalam lingkup Pemerintahan Kota Yogyakarta pada bidang transportasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada salah satu pegawai sehingga memperoleh informasi bahwa terdapat

fenomena budaya di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan, yang memiliki jabatan lebih tinggi dengan bawahan. Sehingga para pegawai pelaksana dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja. Gambaran fenomena diatas mungkin hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi, kemungkinan juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi. Budaya organisasi juga harusnya terorientasi pada seluruh pegawai bukan pada individu-individu saja.

Fenomena yang terjadi selanjutnya ialah motivasi kerja dimana motivasi karyawan kurang, dapat dilihat dari kurangnya interaksi antar sesama karyawan di tempat kerja yaitu sering terjadinya selisih paham antar karyawan, interaksi ini diperlukan agar adanya rasa kekeluargaan antar karyawan, hubungan kerja yang kurang baik akan membuat suasana kerja yang tidak kondusif. Kurangnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh atasan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi melakukan suatu pekerjaan. Kurangnya peluang untuk maju yang diberikan perusahaan kepada karyawan hal ini dilihat dari karyawan yang mempunyai kinerja baik seperti karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu bahkan lebih cepat dari waktu yang ditentukan tidak diberi peluang untuk naik ke posisi yang lebih baik. Kurangnya

tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan yaitu karyawan sering meniggalkan pekerjaan sebelum jam yang telah ditentukan.

Fenomena selanjutnya kepuasan kerja pegawai belum terasa begitu memuaskan, yang ditunjukkan dengan adanya beban kerja yang kurang proporsional, hal ini ditunjukkan dengan tidak ada kesesuaian pekerjaan dengan minat dan keahlian karyawan, gaji yang diterima masih terasa kecil karena kebutuhan hidup yang terus meningkat, apresiasi atasan masih rendah atas pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai, rekan kerja yang mendukung, hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang tidak ramah dan tidak menyenangkan sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja karyawan.

Untuk fenomena yang terakhir adalah kinerja pegawai yang belum maksimal ditunjukkan dari dalam hal tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan. Pembelajaran pegawai tentang pekerjaannya masih perlu ditingkatkan, karena ada beberapa pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya dalam ketepatan waktu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan oleh satu pegawai dalam satu hari tetapi dapat diperpanjang hingga satu minggu dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang belum selesai, ini disebabkan oleh pegawai yang sering menumpuk pekerjaannya dan tidak menguasai jenis pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan fenomena dan hasil riset yang terdahulu diharapkan dapat menambah pengetahuan dan gambaran perilaku organisasi terutama mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi

oleh kinerja karyawan. Supaya mengetahui seberapa penting pengaruh tersebut pada perusahaan, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI dan KEINGINAN UNTUK MAJU TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA”. Penelitian ini memodifikasi dari beberapa jurnal seperti “*The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer / Employees* (Theresia et al., 2018) dan PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Studi Terhadap Karyawan PT. BPR Artha Mukti Santosa Semarang ” (Novianti et al., 2015).

Penelitian dengan topik seperti ini sudah banyak dilakukan namun masih layak diteliti kembali dikarenakan masih ada kesimpang siuran hasil. Penelitian yang dilakukan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Karyono et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto, Sarjana, et al., 2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Keinginan Untuk Maju berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah Keinginan Untuk Maju berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah Keinginan Untuk Maju berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Keinginan Untuk Maju terhadap Kepuasan Kerja.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Keinginan Untuk Maju terhadap Kinerja Pegawai.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh Keinginan Untuk Maju terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Keinginan Untuk Maju terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Sehingga menambah wawasan baru serta dalam upaya meningkatkan dan memberikan gambaran hasil uji serta kontribusi dalam pengembangan teori serta memperkuat teori penelitian yang sebelumnya.

2. Manfaat Untuk Pegawai

Dalam hasil dari penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang jauh lebih luas pada karyawan saat melakukan pekerjaan di dalam suatu organisasi supaya hasil kerjanya menjadi optimal.