

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perkembangan zaman. Seperti perkembangan era digitalisasi yang bisa kita rasakan pada saat ini. Hal tersebut tak luput dari peranan manusia. Sama halnya seperti organisasi yang mana tidak akan bisa mewujudkan tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, sehingga Sumber Daya Manusia juga turut berpengaruh untuk kemajuan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan. Suatu keberhasilan akan memberikan hasil yang baik, apabila suatu keberhasilan dibentuk dari awal hingga tujuan tercapai dalam berorganisasi. Pada dasarnya keberhasilan organisasi akan ditentukan dari kinerja individu maupun kelompok terhadap komitmen karyawan dalam berorganisasi. Organisasi biasa juga diartikan sejumlah orang yang bekerjasama secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam berorganisasi. Mengelola sumber daya manusianya dengan baik adalah salah satu faktor yang bisa membuat perusahaan berhasil, oleh sebab itu suatu perusahaan dapat kehilangan keefektifannya jika sumber daya manusianya tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Sama halnya seperti yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, yang juga harus bisa bekerja secara berorganisasi maupun individu, agar Visi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat tercapai dengan maksimal. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tidak akan berdiri sejauh ini apabila tidak memiliki sebuah kinerja yang baik dan memiliki daya komitmen yang baik dalam

organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Organisasi juga memberikan suatu perkembangan yang positif apabila suatu organisasi memiliki kualitas karyawan yang mampu memberikan hasil kerjanya secara individual maupun organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dessler, (2019) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi memiliki ketaatan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan memiliki masa bekerja yang lebih lama, serta cenderung untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, apabila seorang kinerja tidak memiliki komitmen yang kuat dan tinggi tidak akan tercapai sebuah ketercapaian yang diinginkan. Sama halnya seperti yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan dan Transmigrasi Bantul apabila karyawannya tidak memiliki daya komitmen yang tinggi dalam kerjanya tidak akan tercapai dengan baik. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul pastinya sudah memiliki peraturan-peraturan yang baik dan bisa meningkatkan komitmen dalam kinerja karyawannya agar memiliki rasa komitmen lebih dari sekedar kinerja tapi juga bisa memiliki rasa untuk memajukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan baik.

Komitmen organisasi merupakan sifat umum yang dimiliki setiap karyawan dari suatu perusahaan. Komitmen organisasi mengedepankan sikap loyalitas yang dimiliki oleh para karyawan, sebab itu, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang tingkat loyalitasnya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dapat menerima dan mempercayai tujuan dan nilai yang ada pada organisasi, bersedia untuk memajukan organisasi dengan menggunakan seluruh kemampuannya, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi merupakan tiga faktor yang mengacu pada keterlibatan individu dan organisasinya dalam berkomitmen terhadap

organisasinya. Masalah yang besar bagi organisasi akan terjadi apabila ada anggota atau karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi. Komitmen organisasional juga dapat terpengaruhi oleh adanya kepuasan kerja, dimana karyawan merasakan senang atau tidaknya bekerja di perusahaan itu. Pekerja yang senang dengan pekerjaan tersebut akan mengerjakan sesuatu dengan bersungguh-sungguh dan mendapat hasil yang memuaskan, sedangkan para pekerja yang tidak senang akan melakukan pekerjaan tersebut dengan rasa terbebani oleh pekerjaan itu dan membuat dirinya mengalami stress sehingga mereka melakukan pekerjaan itu dengan tidak bersungguh-sungguh dan hasilnya tidak memuaskan dan itu bisa memicu rendahnya komitmen yang dirasakan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja karena mereka sudah tidak merasa nyaman dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor internal dari diri karyawan itu sendiri maupun faktor eksternal dari lingkungan tempat kerja mereka dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Berprestasi dan mendapat penghargaan menjadi acuan kepuasan kerja, oleh sebab itu kepuasan kerja akan menjadi hal yang sangat penting bagi individu maupun organisasi.

Kepuasan kerja merupakan topik yang dianggap penting dalam suatu organisasi, sebab kepuasan kerja yang dirasakan oleh sumber daya manusia dapat mempengaruhi jalannya suatu organisasi secara keseluruhan. Seorang bisa merasakan kepuasan kerja tanpa dia tahu dari mana dia bisa merasakan rasa kepuasan kerja, maksud dari sini adalah orang akan puas apabila dia bisa memberikan timbal balik atas apa yang dirasakan kepuasan yang dialami sekarang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru

dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Ratnawati, 2012, dalam Nazenin, 2014). Mungkin seorang kinerja akan berkomitmen terhadap organisasi dalam perusahaan, karena dia sudah memberikan pekerjaan kepadanya. Jadi orang akan puas apabila dia bisa memberikan yang terbaik terhadap perusahaan yang memberikan pekerjaannya dengan cara berkomitmen terhadap organisasi dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh SDM dalam suatu organisasi akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan para sumber daya manusia guna untuk keberlangsungan organisasi tersebut, sebab sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi adalah aset yang berharga guna untuk kemajuan dan berkembangnya organisasi dalam perusahaan. Pentingnya perhatian manajer terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para sumber daya manusia yang ada, akan memberikan dampak dari hasil kerjanya.

Dalam lingkungan organisasi publik, kinerja merupakan ukuran prestasi atau keberhasilan dalam menjalankan suatu organisasi yang berhubungan dengan segala hal yang dilakukan organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu. Pada kenyataannya permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi yaitu kinerja karyawan yang cenderung menurun dari waktu ke waktu yang berdampak pada ketidak efektifan organisasi tersebut (Tentama, 2015). Pengukuran kinerja organisasi sektor publik perlu dilakukan karena berguna sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja organisasi agar menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Dengan tujuan untuk mengukur kinerja organisasi publik yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, hal utama yang perlu diperhatikan agar tercapainya kinerja organisasi publik adalah budaya organisasi. Menurut Kurniawan dan Prastiwi (2011) budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang

dipercaya oleh semua anggota organisasi, dan yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara berkelanjutan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai referensi berperilaku dalam organisasi untuk menggapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada pelayanan publik yang baik pula. Budaya organisasi menjadi acuan diantara individu dalam berinteraksi didalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuannya, sedangkan berjalannya sebuah organisasi dipengaruhi oleh perilaku individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena mencakup kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi.

Permasalahan tambahan yang muncul dalam organisasi pemerintah adalah dapat dilihat dari aspek perilaku kepegawaian yang memenuhi lingkup tertib administrasi, tertib kehadiran, disiplin kerja baik masuk atau pulang, dan sikap kerja dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Menurut temuan penelitian, budaya organisasi tampaknya memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, variabel berpengaruh positif terhadap kinerja produktivitas, efek positif pada komitmen karyawan, efek kepuasan kerja dan efek positif pada komitmen karyawan, selain itu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja produktivitas. Temuan inkonsisten dengan studi oleh Winston (2008) dan Tolentino (2013), semuanya menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Pertama pembatasan social atau social distancing dan kecendrungan mental yang renta. Rony menjelaskan pembatasan social berpengaruh pada kesehatan mental, sebab manusia harus beradaptasi dengan kebiasaan baru. Akan tetapi saat ini menyebabkan

seseorang tiba-tiba membatasi melakukan interaksi secara langsung. Situasi ini bukanlah hal yang mudah, terlebih di tengah suasana yang penuh dengan ketidakpastian memunculkan rasa cemas, khawatir, depresi, hingga stres. Dengan kata lain kondisi mental menjadi lebih rentan atau labil. Yang mana ini menyebabkan budaya di dalam organisasi, kinerja, kepuasan kerja dan motivasi menjadi terganggu.

Kedua, pandemi *Covid-19* meningkatkan penggunaan internet di kalangan instansi, kebijakan membatasi sosial membuat internet sebagai bagian penting dalam aktivitas masyarakat hingga menimbulkan kecanduan atau adiksi.

Ketiga, di masa pandemic ini memunculkan fenomena kecanduan social media dan juga berlebihan dalam menggunakan smartphone kondisi ini menyebabkan karyawan pegawai merasa malas sehingga menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bantul

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Organisasi**

Bagi Organisasi dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja terutama budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

##### **b. Bagi Penelitian Selanjutnya**



Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam penulisan karya ilmiah, serta sebagai bentuk pengaplikasian dan pengembangan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah terhadap fenomena yang sebenarnya terjadi.