

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi suatu organisasi tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini dilakukan agar organisasi tersebut mampu mencapai tujuannya. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien, apabila masing-masing organisasi menunjukkan kinerja terbaiknya. Namun, dalam kenyataannya masih ada organisasi yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia (SDM) bagi kelangsungan hidup organisasi.

Di zaman modern seperti sekarang ini menuntut organisasi untuk terus berubah dan meningkatkan kualitas SDM seiring dengan munculnya tantangan bagi organisasi dalam menjalankan operasinya secara berkelanjutan. Oleh karena itu pengelolaan (manajemen) SDM memiliki peran strategi untuk membantu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya tidak terkecuali pada instansi pemerintahan. Di dalam instansi pemerintahan juga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peran penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha karena semua instansi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal kepada publik (Febryana, 2017) .

Aparat pemerintah juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh

proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah (Mahaling, 2016).

Penelitian ini mengambil sampel karyawan tetap UPT PSDA di Madiun. Karyawan tetap yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil, karena status kepegawaian sudah tetap dan memiliki job desk yang jelas dalam PERGUB No 69 Tahun 2014. UPT PSDA di Madiun adalah departemen yang bergerak dipengelolaan sumber daya air yang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, maka pelayanan terhadap masyarakat akan meningkat. Oleh karena itu salah satu upaya adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan dan menciptakan komitmen karyawan terhadap instansi.

Berdasarkan wawancara awal dengan Kepala sub Bagian Tata Usaha , UPT PSDA Madiun diperoleh kesimpulan bahwa kinerja karyawan secara umum sudah baik, namun disamping itu masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi. Masalah-masalah seperti keterlambatan penyelesaian tugas, keterlambatan tersebut terjadi secara berurutan karena setiap jenis tugas dari mulai yang ringan sampai yang berat berkaitan erat satu dengan yang lainnya. Misalnya terjadi musim hujan, karyawan melakukan tugas survey ke tempat-tempat potensi banjir lalu kembali ke kantor untuk melakukan perencanaan mengatasi permasalahan kemudian melakukan tindakan pencegahan atau penanggulangan. Saat melakukan pekerjaan karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai prosedur departemen, hal ini

guna mencegah melakukan pekerjaan asal – asalan atau cepat selesai untuk memenuhi target waktu. Pemimpin juga berperan aktif untuk melakukan pengecekan dan penyetujuan terhadap pekerjaan yang beresiko sedang dan besar guna menghindari kecacatan dalam penyelesaian pekerjaan nantinya. Dari penjelasan data diatas menunjukkan bahwa beban kerja karyawan semakin tahun semakin bertambah besar hal ini haruslah menjadi bahan evaluasi agar di tahun mendatang tugas – tugas dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan pada keadaan yang diuraikan sebelumnya, dimana UPT PSDA Madiun sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya, maka peneliti dapat melihat adanya gejala menarik untuk dikaji : bagaimana kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi mempengaruhi kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan merupakan hal yang sudah tidak dapat ditawar-tawar lagi, disamping sumberdaya lain yang berupa peralatan, mesin dan teknologi, dalam pencapaian tujuannya.

Instansi tidak hanya memerlukan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi atau instansi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja mendefinisikan bahwa kinerja sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan personel yang

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson dalam Supiyanto, 2015).

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap karyawan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Menurut Sunyoto (2015:211) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan dalam memandang pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajer harus selalu memantau aspek kepuasan kerja karena hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan, perputaran tenaga kerja/*turnover*, penyimpangan di tempat kerja, produktivitas, kinerja karyawan, dan masalah-masalah penting lainnya. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan semakin baik.

Menurut Robbins & Judge (1996:181) jika aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja seperti tipe pekerjaan itu sendiri, tingkat upah atau gaji, promosi, supervisi dari atasan, komunikasi dengan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Jika kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah diperoleh akan didapat karyawan yang setia, bekerja sepenuh hati untuk kepentingan perusahaan (Permata, 2017). Dari

penelitian Utama dan Stiven (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh pada komitmen organisasional.

Robbins dan Judge (2008:100-101) memberikan definisi bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen berarti memiliki keinginan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, berkarya dan hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Semakin karyawan terikat secara emosional, maka komitmennya terhadap organisasi akan semakin tinggi dan semakin besar pula kemungkinan mengarah pada peningkatan waktu dan tenaga yang dikeluarkan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian oleh Permata (2017) menemukan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang terjadi pada perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Handayani (2011) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai variabel intervening pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan semua berpengaruh positif signifikan secara langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian yang sekarang bertujuan mengkaji kembali secara empiris atas hasil-hasil penelitian terdahulu serta mengembangkannya dengan mengambil fokus

kajian berupa : **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening***, dengan mengambil subjek penelitian adalah karyawan tetap UPT PSDA di Madiun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap UPT PSDA di Madiun ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan tetap UPT PSDA di Madiun ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap UPT PSDA di Madiun ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan tetap UPT PSDA di Madiun dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap UPT PSDA di Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan tetap UPT PSDA di Madiun.

3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan tetap UPT PSDA di Madiun.
4. Menganalisis signifikansi pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap UPT PSDA di Madiun dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Instansi:

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi serta masukan bagi Pimpinan UPT PSDA WS Madiun dalam hal yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam upaya memantau aspek kepuasan kerja dan komitmen pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya :

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya dengan tema serupa.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Ada pun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknik analisis data

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian; hasil penelitian; pembahasan

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial dan saran untuk penelitian selanjutnya