

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menghadapi situasi dan kondisi di era globalisasi ini dimana setiap organisasi dituntut harus mampu menentukan strategi dan kebijakan manajemennya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Seiring dengan kemajuan suatu organisasi maka peran manusia sangatlah penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya, pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan atau organisasi. Pegawai menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam bekerja pegawai pasti berharap apa yang dilakukan sesuai dengan harapannya. kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap organisasinya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasinya. Apabila kenyataan sesuai dengan apa yang diharapkan maka pegawai tersebut akan merasa puas. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya dari pada karyawan atau pegawai yang tidak puas.

Menurut Luthans (2002:126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Robbins (2008:99) Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang

pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja menjadi penting sebagaimana disampaikan. Hartatik (2014:233), kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas pegawai dan ketidakhadiran pegawai. Kepuasan kerja pegawai dalam organisasional merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan Pranita (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Namun dalam penelitian Julianti (2018) menemukan hasil yang berbeda, perbedaannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasional, dengan kata lain komitmen organisasional menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah maka komitmen organisasional juga rendah.

Komitmen dimulai dengan konsep komitmen organisasional yang didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan (*attachment*) terhadap suatu organisasi, komitmen organisasional disebut pula dengan komitmen kerja yang mendapat perhatian dari manajer maupun pelaku organisasional, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas pegawai yang di harapkan ada pada setiap pegawai. Sebagaimana Luthans (2002:249) mengatakan komitmen organisasional adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasional tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasional. Suatu kepercayaan tertentu didalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasional tersebut.

Anggota organisasional yang loyalitas dan kesetiaannya tinggi terhadap organisasional akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasional dan membuat organisasional

menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan adanya organisasional akan mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai mana seorang pegawai memihak sebuah organisasional serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasional tersebut (Robbins 2008:100). Setiap organisasional harus berupaya memberikan yang terbaik untuk pegawai dengan memenuhi kebutuhan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam organisasional. Ketidakpuasan dan rendahnya komitmen pegawai dalam organisasional akan berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Melizawati (2015) hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai pada PT. Indotirta Abadi. Selain itu penelitian lain dilakukan Sari (2015) hasil penelitian membuktikan berdasarkan hasil dari uji F diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara berdasarkan hasil uji T diketahui bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya semakin tinggi komitmen organisasional, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dalam organisasional keberhasilan diukur melalui capaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Rivai (2006:309) kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasional. kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasional, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasional (Sedarmayanti 2007:310). Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasional yang berhasil dan efektif merupakan organisasional dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik.

Persoalan kinerja organisasional birokrasi merupakan fenomena gunung es karena sesungguhnya persoalan kinerja ini terletak pada aspek pelaku organisasional yaitu aspek berperilaku manusianya. Gibson dalam Engkus (2015:12) menyatakan bahwa kinerja organisasional dibangun atas dasar kinerja kelompok dan kinerja kelompok ini dibangun oleh kinerja individu. Karenanya tidak keliru untuk menyatakan bahwa kinerja aparat birokrasi merupakan landasan utama pembentukan kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan. Lebih spesifik menekankan pentingnya sikap pegawai birokrasi sebagai salah satu ukuran kinerja birokrasi secara keseluruhan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan. Tentunya pegawai yang berada dan bekerja sebagai abdi negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate dituntut untuk mengeluarkan semua kemampuan agar dapat meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasional. Tercapainya suatu kinerja apabila tingkat kepuasan pegawai terpenuhi. Untuk mencapai kinerja secara optimal, pihak organisasional dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate, harus memberikan yang terbaik untuk para pegawai dengan memenuhi kebutuhan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional untuk mendapatkan kinerja yang baik. tercapainya kinerja yang ditentukan di dalam organisasional akan membawa dampak yang baik bagi organisasional itu sendiri.

Namun berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate, dari aspek kepuasan tidak semua pegawai merasa puas, karena tingkat kepuasan orang berbeda-beda. Selain itu kadangkala pembagian Gaji atau upah untuk pegawai sering terlambat. Hal ini yang membuat pegawai menjadi komplek dan merasa tidak puas. Ketidak puasannya pegawai akan mempengaruhi kinerja dalam organisasional. Mencermati adanya determinasi yang memberikan penguatan terhadap tinggi rendahnya kinerja organisasional, antara lain faktor komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam menjalankan aktivitasnya. Pada sisi inilah kemudian komitmen organisasional dan kepuasan kerja mendapat peran yang cukup signifikan.

Dengan perkataan lain, komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang baik secara empiris akan mencerminkan kinerja organisasional yang baik pula. Oleh karena itu dalam menunjang peningkatan kinerja organisasional, komitmen organisasional dan kepuasan kerja semestinya mendapat perhatian yang serius dari organisasional. Berdasarkan masalah yang tertuang dalam latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Ternate?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Ternate?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik berupa manfaat teoritis, praktis maupun akademis. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara konseptual maupun praktik untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak organisasional dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ternate agar dalam mengatasi masalah terkait dengan kepuasan kerja, kinerja dan komitmen pegawai dalam organisasional harus menggunakan cara yang sesuai dengan kondisi pegawai. Agar kinerja pegawai dapat meningkat.

3. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya pengembangan teori-teori ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam tentang kepuasan kerja, kinerja dan komitmen organisasional yang belum terungkap dalam penelitian ini.