

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi. dimana berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia, maka suatu organisasi harus mengelola dan memelihara sumber daya manusia aparaturnya (PNS) agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Pada dasarnya PNS mempunyai peran utama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik; pengelola pemerintahan; manager/ corporate leader; dan administrator (pengelolaan aset dan keuangan negara / daerah. Untuk mencapai keberhasilan organisasi itu tentu berasal dari usaha kerja maksimal yang diberikan oleh pegawai. untuk itu sebuah organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Greenberg (2003:160) Komitmen Organisasi adalah dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi. Dan menurut Luthans (2006) dalam Yulan (2017:118) Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, berusaha untuk sesuai dengan keinginan organisasi serta menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi akan didapatkan jika suatu organisasi memberi perhatian penuh terhadap pegawainya. namun terkadang suatu organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawainya sehingga berdampak pada penurunan kinerja ataupun loyalitas pegawai yang menjadi berkurang. Dalam terbentuknya komitmen organisasional Crawford (2004) dalam Galih (2014:2) menyatakan bahwa Budaya

organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh penting terhadap terbentuknya komitmen organisasional.

Badeni (2013:208) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi. Menurut Miller (1987) dalam Syahrudin (2016:3) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisir organisasi. Setiap individu dalam organisasi pasti memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda yang dimana semua itu akan disatukan dengan Budaya Organisasi. Budaya yang kuat memiliki pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku pegawai artinya berjalannya suatu organisasi tergantung dari kebiasaan atau aturan yang diterapkan dan diikuti oleh pegawai dalam organisasi tersebut.

Hal tersebut didukung dari hasil penelitian Nurul dan Rohmat (2018) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan juga hasil penelitian dari Girma, et al (2018) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Budaya organisasi juga mencerminkan identitas tersendiri dari suatu organisasi. Menurut Steven, et. al (2016:3) Kekuatan Budaya Organisasi akhirnya akan menentukan tingkat Kepuasan kerja pegawai.

Seniati (2002) dalam Mariyanti (2014:40) mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan sebagai hasil pengetahuan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan mengarahkan pegawai pada tingkah laku tertentu. Untuk itu semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Davis (1989) dalam Steven (2016:4) mengemukakan bahwa pegawai yang lebih puas lebih kecil kemungkinannya untuk berpikir tentang berhenti, mencari pekerjaan baru, atau mengumumkan niat mereka untuk berhenti, dan dengan demikian lebih mungkin untuk tinggal bersama organisasi.

Hasil penelitian dari Furtasan (2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tetapi berbeda pada hasil penelitian dari Soryani, *et al* (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Serta hasil penelitian dari Huma, *et al* (2014) menunjukkan ketika pegawai sangat puas dengan pekerjaannya, dia kurang berkomitmen dengan organisasi karena pegawai hanya mementingkan kepuasan kerja daripada kesetiaan dengan organisasi. Selain itu secara simultan Budaya organisasi dan Kepuasan kerja dari hasil penelitian Yasnimar, *et al* (2018) mengatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki hubungan positif terhadap Komitmen Organisasi.

PPN Ternate merupakan Pelabuhan Perikanan Nusantara dengan berbagai sarana dasar, sarana fungsional dan sarana penunjang. pada awal berdirinya PPN Ternate merupakan Pelabuhan Perikanan Pantai (type c) kemudian pada pertengahan Tahun 2001 dinaikkan statusnya menjadi pelabuhan Perikanan Nusantara (type B). Hal tersebut didasarkan pada perkembangan operasional PPN Ternate yang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun baik dari sarana prasarana dan pencapaian target operasional.

Seperti yang diketahui Budaya Organisasi merupakan kebiasaan atau aturan yang diterapkan organisasi dan diikuti oleh para pegawainya. Budaya Organisasi pada PPN Ternate dilihat dari kegiatan atau aturan kerja pegawai yang cukup ketat yaitu dimulai dari wajib apel sebelum dan setelah kerja untuk setiap harinya, tujuan dari adanya aturan kegiatan apel tersebut adalah untuk mendengarkan informasi dan rencana kerja yang disampaikan dari kepala Plt. PPN Ternate pada seluruh pegawai. Namun tidak semua pegawai mengikuti aturan yang diterapkan tersebut. hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Rekap Monitoring Evaluasi Kegiatan Pelaksanaan Apel  
Bulan Januari - April 2019

No	Bidang Organisasi	Total Pegawai	Bulan			
			Januari	Februari	Maret	April

			Izin	Tanpa Keterangan	Izin	Tanpa Keterangan	Izin	Tanpa Keterangan	Izin	Tanpa Keterangan
1	Sub Tata Usaha	33	2	25	8	19	10	12	15	9
2	Seksi Operasional	10	2	6	4	7	2	3	5	2
3	Tata Kelola Dan Pelayanan Usaha	17	3	14	7	14	3	6	11	3
4	Seksi Kesyahbandaran	10	3	6	3	5	2	4	4	2
5	Jabatan Fungsional	3	1	1		1	1			
Total		73	11	52	22	46	18	25	35	16

Sumber: Data Monitoring Evaluasi Kegiatan Pelaksanaan Apel PPN Ternate.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang izin untuk tidak mengikuti apel dan pegawai yang tidak mengikuti apel tanpa keterangan mengalami peningkatan dari bulan januari sampai dengan bulan april 2019 dari total 73 pegawai. artinya banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan atau budaya yang diterapkan di PPN Ternate. Selain itu adanya kegiatan rutin pada hari jumat setiap bulan seperti pada Jumat pertama yang diwajibkan pemberian laporan baik individu, kelompok maupun tugas, Pada Jumat kedua yang lebih mengfokuskan pada pembersihan lingkungan kerja kemudian melanjutkan kerja setelah istirahat, Untuk jumat ketiga diadakan jumat sehat seperti senam dan dilanjutkan kerja setelah istirahat, dan Jumat keempat adanya kegiatan pembersihan lingkungan kerja kembali dilanjutkan kerja setelah istirahat. Serta kegiatan rutin Upacara untuk setiap bulannya. Dengan hal tersebut pegawai merasa jenuh terhadap pekerjaannya serta pegawai merasa budaya tersebut cukup menyita waktu dan tenaga.

Mengenai Kepuasan Kerja sendiri seperti yang diketahui Kepuasan Kerja merupakan penilaian atau perasaan pegawai terhadap apa yang didapatkan dari organisasi sesuai dengan harapan atau tidak dari apa yang telah diberikan pada organisasi. Kepuasan Kerja pegawai PPN Ternate berdasarkan wawancara, pegawai mengatakan tidak puas dengan gaji yang diberikan karena tidak sesuai dengan harapan pegawai terhadap beban kerja dimana jadwal kerja yang padat. Serta adanya kegiatan pembinaan pegawai setahun sekali dengan tujuan menambah kemampuan dan ketrampilan pegawai dalam proses kerja tetapi pembinaan yang diberikan kurang sesuai dengan keahlian kerja pegawai di kantor. Selain itu

adanya mutasi pegawai kantor PPN Ternate pada Kantor PPN daerah lain dimana keputusan tersebut harus diterima oleh pegawainya. Hal ini membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Untuk itu semua hal tersebut akhirnya akan mengarah pada Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana pegawai percaya dan memihak pada organisasi sehingga pegawai bekerja semaksimal mungkin dan tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Komitmen Organisasi pegawai PPN Ternate jelas diungkapkan bahwa pegawai bekerja hanya untuk mendapatkan gaji dan bertahan pada organisasi tersebut karena merasa sulitnya mendapatkan pekerjaan di tempat lain artinya pegawai hanya sekedar bekerja tanpa ada usaha kerja yang maksimal atau tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi serta seringkali pegawai yang meminta izin untuk tidak masuk kantor dengan alasan tertentu dimana menandakan pegawai yang mangkir dalam pekerjaan dan rasa memiliki dan memihak yang kurang pada organisasi sehingga pegawai mengatakan tidak ada keinginan yang pasti untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Dengan ini dapat dilihat bahwa komitmen organisasi yang ditunjukkan pegawai PPN Ternate cenderung rendah.

Dari hasil permasalahan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi serta kajian untuk menilai pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate dan dapat melengkapi kajian teoritis yang dapat memperkuat teori tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengambilan keputusan serta memberikan kontribusi pemikiran akan pentingnya budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai.