

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai perlu dievaluasi dalam rangka menentukan kebijakan dan perencanaan. Aspek kinerja pegawai dapat dilihat pada kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja dapat memberikan harapan pegawai sehingga meningkatkan kinerja (Nugrahaningsih, 2017). Setiap pegawai mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka (Abidin, 2015).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari sikap individu terhadap organisasi, dimana dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Putra, 2018). Penelitian Cahyana (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Kristine (2017) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja pegawai dalam ditentukan dari sikap dan pelaksanaan pimpinan. Aspek manajemen dengan mengupayakan harapan pegawai akan memberikan kepuasan dan peningkatan kinerja (Mangkunegara, 2016). Aspek budaya kerja juga mampu membentuk kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi budaya kerja (Lubis, 2016). Penelitian lain membuktikan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Baihaqi, 2016). Budaya organisasi yang juga merupakan budaya kerja akan memberikan motivasi dan disiplin kerja. Kemudian akan memberikan kontribusi lebih baik pada organisasi yang akhirnya akan memberikan kepuasan kerja dan berdampak pada kualitas kerja pegawai.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi, yang dimiliki organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Penelitian Sugianingrat (2017) dan Manggis (2018) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Saad (2018), Uddin (2018) juga membuktikan budaya kerja yang tinggi meningkatkan kinerja. Khuzeni (2016) menjelaskan bahwa budaya kerja sebagai sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap perbaikan kinerja.

Pegawai dalam bekerja dapat menemukan masalah, baik yang dari masalah pribadi maupun organisasi. Masalah peran membuat kepuasan kerja yang

menurun serta berdampak pada kualitas kerja yang kurang optimal (Sultoni, 2017). Penelitian Rum *et al* (2017) mendapatkan bahwa *role conflict* menurunkan kualitas kerja. Stres ditempat kerja akibat *overload* pekerjaan, tidak adanya kompensasi dan dukungan akan memicu masalah peran (*role conflict*). Konflik peran yang tidak diatasi berdampak pada produktivitas yang menurun (Ahmad dkk, 2019). Diperlukan evaluasi dan identifikasi penyebab masalah dan memberikan solusi yang tepat.

Hasil obervasi di kantor inspektorat daerah wilayah IV didapatkan masalah absensi yang belum memenuhi standar sebagaimana rekapitulasi absensi pegawai;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2019

No	Bulan	Apel Pagi	Absensi Masuk	Absensi Pulang	Tidak Masuk Tanpa Keterangan
1	Januari	72	87	90	-
2	Februari	70	76	83	2
3	Maret	69	72	79	2
4	April	72	83	66	3
5	Mei	71	68	82	2
6	Juni	70	74	79	3
7	Juli	68	65	84	2
8	Agustus	69	73	90	-
9	September	72	82	72	2
10	Oktober	80	73	77	2
11	November	70	70	82	1
12	Desember	75	75	68	3
	Rata-rata	70%	74%	78%	0.01%

Sumber : Data Absensi Pegawai Inspektorat Wilayah IV Tahun 2019.

Berdasarkan tabel tersebut masih ditemukan pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan. masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan

misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 07.00 WIB tetapi hadir lebih dari pukul 07.00 WIB, dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB. Absensi pegawai tidak ada yang menunjukkan tingkat kehadiran 100%. Apel pagi rata-rata 70%, Absensi Masuk rata-rata 74%, Absensi Pulang rata-rata 78%, tidak masuk tanpa keterangan 0.01% orang per bulan. Sedangkan data evaluasi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1.2
Evaluasi Kinerja Pegawai

Perilaku	Evaluasi Penilaian Kinerja	
	2018	2019
Pelayanan	84	85
Komitmen	82	83
Disiplin	82	81
Motivasi	80	80
Kepemimpinan	85	84
Kepuasan Kerja	85	86

Sumber : Data Penilaian Kinerja Pegawai Inspektorat Wilayah IV Tahun 2019.

Berdasarkan evaluasi kinerja diketahui aspek orientasi pelayanan 85%, komitmen 83%, disiplin 81%, motivasi 80%, kepemimpinan 84% dan kepuasan 86%. Kinerja ini menunjukkan bahwa nilai masih dibawah standar (>90%). Hasil observasi tentang kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari sikap dan tindakan tingkat absensi pegawai yang belum mencapai target, beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan beberapa pegawai yang bermalas-malasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai.

Berdasarkan *research gap* dari penelitian terdahulu, serta fenomena *gap* yaitu hasil evaluasi tentang penurunan absensi/kehadiran dari pegawai yang mengindikasikan adanya masalah kinerja pegawai maka penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja dan konflik peran terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan. Faktor kinerja dipengaruhi budaya kerja, *role conflict* dan kepuasan kerja. Adanya stres dan problem di tempat kerja sering membuat peran pegawai yang kurang jelas sehingga memunculkan konflik peran (*role conflict*) yang berdampak pada penurunan kinerja. Manajemen terhadap masalah pegawai dengan memberikan dukungan dan arahan melalui pembentukan budaya kerja yang solid akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kinerja.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV?
2. Bagaimana pengaruh *role conflict* terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV?

3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV?
4. Bagaimana pengaruh role conflict terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV.
2. Menganalisis pengaruh role conflict terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV.
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV.
4. Menganalisis pengaruh role conflict terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV.

1.4. Ruang Lingkup

1.4.1 Waktu

Penelitian ini dilakukan dari mulai menyusun proposal sampai hasil penelitian.

1.4.2 Tempat

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Inspektorat Daerah di Koordinator Wilayah IV, karena hasil penilaian kinerja masih dibawah standar serta peneliti bekerja pada dinas terkait sehingga memudahkan dalam pengambilan data.

1.4.3 Materi

Lingkup materi dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan materi pengaruh budaya kerja dan konflik peran terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

1.4.4 Manfaat Teoritis

Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.5 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajer dalam upaya memperbaiki kerja dengan cara mengevaluasi budaya kerja dan konflik peran serta kepuasan kerja.