

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting bagi kelancaran sebuah organisasi. Organisasi mengupayakan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia agar dapat melaksanakan berbagai kegiatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berperan dalam suatu organisasi. Pencapaian sebuah visi dan misi pada suatu organisasi dengan penggunaan keterampilan manusia secara efektif dan efisien diperlukan keselarasan antara organisasi dan pegawai. Organisasi juga dituntut dapat memenuhi hak pegawai untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta atau disingkat Kesbangpol DIY merupakan badan organisasi dibawah Kementerian Dalam Negeri yang mempunyai tugas dalam melaksanakan sebagian tugas Bupati di bidang kesatuan bangsa dan politik.

Siagian(2019:295) menyatakan kepuasan kerja merupakan reaksi terhadap umpan balik atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan keinginan. Kepuasan kerja yang dimiliki suatu individu bervariasi sesuai dengan kebutuhan individu tersebut sehingga terdapat diversifikasi kepuasan yang memberikan dampak tidak sama dari masing-masing individu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta (2023) mengenai kepuasan kerja pegawai, pegawai Badan Kesbangpol DIY tidak mendapatkan uang lembur yang merupakan kompensasi pegawai karena tidak adanya alokasi anggaran Badan Kesbangpol DIY untuk uang lembur, hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pegawai pada organisasi.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota organisasi Wibowo (2016:5). Masalah tentang komitmen organisasi terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1

Data Keterlambatan Kerja Pegawai

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta

Periode Januari – Desember 2022

| Bulan | Jumlah Pegawai | Keterlambatan Pegawai | Persentase |
|--------------|-----------------------|----------------------------------|-------------------|
| Januari | 43 | 3 | 7% |
| Februari | 43 | 6 | 14% |
| Maret | 43 | 4 | 9% |
| April | 43 | 3 | 7% |
| Mei | 43 | 4 | 9% |

| Bulan | Jumlah Pegawai | Keterlambatan Pegawai | Persentase |
|--------------|-----------------------|----------------------------------|-------------------|
| Juni | 43 | 1 | 2% |
| Juli | 43 | 2 | 5% |
| Agustus | 44 | 1 | 2% |
| September | 45 | 2 | 5% |
| Oktober | 45 | 3 | 7% |
| November | 45 | 1 | 2% |
| Desember | 45 | 4 | 9% |
| Rata-rata | | | 7% |

Sumber : Badan Kesbangpol DIY, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan pada bulan Februari merupakan keterlambatan pegawai paling tinggi dengan persentase 14%, pada bulan Maret, bulan Mei, dan bulan Desember keterlambatan pegawai sebesar 9%. Bulan dengan persentase keterlambatan paling rendah pada bulan Juni, bulan Agustus, dan bulan November sebesar 2% di setiap bulannya. Hal tersebut menggambarkan bahwa komitmen organisasi pada pegawai belum maksimal.

Robbins & Judge (2015: 355) berpendapat budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dilaksanakan oleh para anggota yang akan membedakan antara organisasi yang dimilikinya dengan organisasi lainnya, budaya organisasi dibentuk secara kuat dan akan memberikan stabilitas pada organisasi karena budaya organisasi yang lemah merupakan penghambat bagi berkembangnya suatu organisasi..

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta (2023) mengenai peraturan berpakaian

pada pegawai Badan Kesbangpol DIY. Pada hari Senin memakai pakaian seragam kerja, hari Selasa memakai pakaian seragam berwarna biru, hari Rabu memakai baju putih dengan bawahan berwarna gelap, hari Kamis dan Jumat memakai Batik, dan hari Kamis Pahing memakai pakaian tradisional Yogyakarta, tetapi pada hari Jumat banyak ditemukan pegawai memakai pakaian olahraga dikarenakan hari Jumat rutin diadakan olahraga bersama dan para pegawai tidak berganti pakaian batik sesuai dengan peraturan berpakaian yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan pelanggaran peraturan berpakaian pada pegawai dan menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi pada Badan Kesbangpol DIY belum optimal.

Afandi (2016:51) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, secara langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung karena lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai akan melaksanakan aktivitas setiap harinya. Permasalahan tentang lingkungan kerja terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1. 2

Permasalahan Lingkungan Kerja

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta

| No. | Sarana dan Prasarana | Memadai (Orang) | Tidak Memadai (Orang) |
|-----|----------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 | Tempat ibadah | 4 | 6 |
| 2 | Toilet | 7 | 3 |

| No. | Sarana dan Prasarana | Memadai (Orang) | Tidak Memadai (Orang) |
|-----|----------------------|-----------------|-----------------------|
| 3 | Kantin | 2 | 8 |
| 4 | Tempat parkir | 10 | 0 |
| 5 | Keadaan ruangan | 4 | 6 |

Sumber : Wawancara pegawai Badan Kesbangpol DIY, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dari lima sarana dan prasarana yang ditanyakan masih terdapat tiga sarana dan prasarana yang kurang memadai yaitu tempat ibadah, kantin, dan keadaan ruangan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Badan Kesbangpol DIY belum seluruhnya memadai.

Terdapat research gap dari 3 variabel independen (komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) sebagai berikut :

Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang diteliti oleh Kelana (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Eriyandi (2019) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang diteliti oleh Subhan & Yusuf (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Ekawati et al., (2020) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yang diteliti oleh Jufri et al., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Prasetya et al.,(2020) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta.”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini terdiri dari :

1. Responden yang diamati adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja di Badan Kesbangpol DIY.
2. Variabel yang diteliti hanya variabel independen (komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja) dan variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) di Badan Kesbangpol DIY.
3. Objek penelitian pada Badan Kesbangpol DIY.
4. Penulis melakukan penelitian selama satu bulan, setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah yang terjadi pada Badan Kesbangpol DIY sebagai berikut :

1. Masalah kepuasan kerja pegawai adalah tidak adanya uang lembur bagi para pegawai dan mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pegawai pada organisasi.

2. Masalah komitmen organisasi adalah data keterlambatan pegawai yang fluktuatif pada tahun 2022 dengan rata-rata sebesar 7%, menunjukkan komitmen organisasi pada pegawai belum maksimal.
3. Masalah budaya organisasi adalah pelanggaran aturan berpakaian bagi pegawai di hari Jumat menunjukkan penerapan budaya organisasi belum optimal.
4. Masalah lingkungan kerja adalah hasil wawancara kepada sepuluh orang pegawai (25%) tentang sarana dan prasarana terdapat tiga sarana dan prasarana yang belum memadai yaitu tempat ibadah, kantin, dan keadaan ruangan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun pertanyaan penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesbangpol DIY?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesbangpol DIY?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesbangpol DIY?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesbangpol DIY?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesbangpol DIY.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesbangpol DIY.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesbangpol DIY.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesbangpol DIY.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Menambah ilmu pengetahuan MSDM khususnya tentang komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.
2. Menjadi bahan referensi bagi para peneliti yang dilakukan dalam masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan Badan Kesbangpol DIY untuk meningkatkan kepuasan kerja

pegawai, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada
Badan Kesbangpol DIY.

