

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran penting sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Kindangen, Adolfina & Taroreh (2019) manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengkoordinasikan hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka akan berdampak positif terhadap efisiensi operasional sehingga tercipta keefektifan dalam kemajuan dan kesuksesan organisasi. Organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional pegawainya, dengan meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Rivaldo *et al.*, 2021).

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen pegawai terhadap organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seorang pegawai untuk tetap menetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berkerja keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Triyanto & Jaenab, 2020). Banyak

faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain dukungan organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja.

Pawestri & Pradhanawati (2018) menjelaskan bahwa dukungan organisasi merupakan sejauh mana pegawai menilai organisasi mereka memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan pegawainya. Ketika pegawai merasa organisasi berlaku adil, adanya dukungan atasan, serta adanya penghargaan terhadap pegawai, hal ini akan mendorong pegawai dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang merasakan adanya dukungan dari organisasinya akan merasa kewajiban untuk memberikan respon positif terhadap organisasi dan selanjutnya akan mengembangkan komitmen afektifnya serta mengakui tujuan organisasi sebagai tujuan pribadinya. Selain itu, mereka akan lebih berdedikasi pada pekerjaannya dan tidak pernah berpikir untuk berhenti. Sebagai hasil dari perilaku ini, pegawai akan menunjukkan kinerja yang diharapkan darinya, dan bekerja untuk efisiensi dan kesuksesan organisasinya (Darmawan & Mardikaningsih, 2021).

Dalam bekerja bawahan maupun pemimpin tidak mungkin lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi yang dilakukan di organisasi termasuk faktor penting untuk meningkatkan komitmen organisasi. Maria, Edison & Wendry (2021) menjelaskan komunikasi sebagai proses pertukaran pesan yang berlangsung di antara orang-orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Banyak kasus menunjukkan bahwa kurang efektifnya komunikasi yang terjalin dalam

suatu organisasi dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya menurunkan komitmen terhadap organisasi. komunikasi yang efektif dan terjalin harmonis diantara pegawai akan meningkatkan perasaan nyaman dan perasaan memiliki atas organisasi tempatnya bekerja, pegawai yang memiliki perasaan puas akan pekerjaan dan ikatan yang kuat atas organisasi tempatnya bekerja akan mencurahkan segala kemampuannya untuk hasil kerja yang lebih baik (Yusnita, 2020).

Kepuasan kerja memainkan peran yang penting dalam menuju keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja memiliki andil dalam meningkatkan komitmen pegawai di dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, aspek-aspek kepuasan kerja termasuk upah, kondisi kerja, keamanan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan peluang pegawai untuk lebih maju (Robbins & Judge, 2016:46). Organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut agar pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi dan pada akhirnya mereka akan merasa terpuaskan. Dukungan organisasi yang baik serta dibarengin dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menyebabkan komitmen organisasi yang lebih baik (Putra Widyatmika & Riana, 2020).

Kecamatan Dempet merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Demak yang memiliki luas wilayah sebesar 61,61 kilometer persegi, terdiri atas 16 desa (Supriharto, 2018:1). Dalam menjalankan aktivitas kerjanya pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet mengalami permasalahan terkait tingkat komitmen organisasi yang tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat

absensi pegawai mulai bulan Januari hingga November 2023 seperti terlihat pada

Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet Per Januari 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (Hari)	Total Seluruh Hari Kerja Pegawai Seharusnya	Jumlah Tidak Hadir (Absen)	Persentase Tingkat Absen
A	B	C	D=B X C	E	F=E/D X 100%
Januari	120	22	2640	98	3,71%
Februari	120	20	2400	101	4,21%
Maret	120	22	2640	98	3,71%
April	120	18	2160	99	4,58%
Mei	120	21	2520	101	4,01%
Juni	120	20	2400	114	4,75%
Juli	120	19	2280	98	4,30%
Agustus	120	22	2640	107	4,05%
September	120	20	2400	97	4,04%
Oktober	120	22	2640	104	3,94%
November	120	22	2640	98	3,71%
Rata-rata	120	21	2487	101	4,09%

Sumber: Data Balai Desa Kecamatan Dempet, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet tergolong tinggi dengan rata-rata 4,09 persen. Mudiarta (2015:93) menyatakan bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Kondisi tingkat absensi pegawai yang tergolong tinggi menunjukkan indikasi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasional mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Tingkat komitmen terhadap organisasi menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan organisasi menjadi rendah jika

mayoritas anggota organisasi kurang memiliki komitmen (Sukoco & Kurniawan, 2023). Permasalahan seperti komunikasi, kurangnya dukungan organisasi dan kepuasan kerja pegawai yang rendah diindikasikan menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi pegawai Balai Desa Dempet.

Tabel 1.2
Sarana dan Prasarana di 4 Balai Desa di Kecamatan Dempet

Failitas Gedung Kantor	Jumlah
Listrik	Ada
Air Bersih	Ada
Telepon Kantor	Tidak ada
Rumah Dinas Kepala Desa	Tidak ada
Rumah Dinas Perangkat Desa	Tidak ada
Inventaris dan Alat Tulis	Jumlah
Jumlah Mesin Ketik	4 Buah
Jumlah Meja	45 Buah
Jumlah Almari Arsip	4 Buah
Komputer	6 Buah
Kendaraan Dinas	4 Buah

Sumber: Data Balai Desa Kecamatan Dempet, 2023

Berdasarkan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa masih kurangnya dukungan yang diberikan organisasi terkait fasilitas penunjang dalam menjalankan pekerjaan, seperti telepon kantor, komputer dan kendaraan yang dirasa belum cukup untuk menunjang pekerjaan pegawai, selain itu dari hasil wawancara yang dilakukan diperoleh informasi bahwa pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet merasakan kurangnya perhatian yang diberikan organisasi terkait dukungan emosional.

Permasalahan terkait komunikasi di Balai Desa Kecamatan Dempet diperoleh berdasarkan pra survei, kegiatan pra survei ini dilakukan secara lisan

atau wawancara kepada beberapa pegawai pada 4 Balai Desa Kecamatan Dempet dengan menanyai seputar pertanyaan terkait permasalahan komunikasi yang terjadi di organisasi. Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap pegawai pada 4 Balai Desa Kecamatan Dempet memperoleh hasil bahwa komunikasi pimpinan dan pegawai desa yang lain masih kurang terjalin dengan baik, menyebabkan kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Permasalahan terkait kepuasan kerja juga dirasakan oleh pegawai Balai Desa Dempet, adanya keluhan dari pegawai mengenai ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan penempatan kerja pegawai, sehingga pegawai tidak mempunyai inisiatif dalam berkerja yang berdampak pada kualitas pekerjaan yang kurang maksimal.

Berbagai studi penelitian telah banyak dilakukan diantaranya dalam penelitian Pratami & Muryatini (2022) menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Wahyuni, Musnadi & Nurdin (2020) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hilmawan & Yumhi (2019) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian oleh Imbang, Taroreh & Lumantow (2022) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Ramanto & Sitio (2022) menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian oleh Laela (2019) menemukan bahwa dukungan organisasi

berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Maghfur *et al* (2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian oleh Khasnah & Anitra (2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Studi lain oleh Aban *et al* (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayanto & Kurniawa (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari berbagai studi penelitian yang telah dilakukan pada uraian diatas bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberlangsungan sumber daya manusia yang ada di organisasi diantaranya dukungan organisasi, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pemberian dukungan dari organisasi dan komunikasi yang terjalin dengan baik menjadi pendorong peningkatan kepuasan kerja. Jika dukungan yang diberikan organisasi dan komunikasi buruk dapat menjadi permasalahan yang menimbulkan penurunan tingkat kepuasan kerja.

Adanya masalah rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai menunjukan bahwa dukungan organisasi dan komunikasi selama ini kurang diperhatikan oleh organisasi. Hal itulah yang memicu adanya penurunan komitmen pegawai terhadap organisasi. Adanya permasalahan tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui**

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai 4 Balai Desa Di Kecamatan Dempet).

1.2 Ruang Lingkup

Adapun Ruang Lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Objek dalam penelitian ini akan menganalisis adanya pengaruh dari dukungan organisasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
- b. Variabel penelitian terdiri dari: variabel eksogen yaitu dukungan organisasi (X1) dan komunikasi (X2), variabel endogen yaitu komitmen organisasi (Y), serta variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z).
- c. Responden pada penelitian ini adalah pegawai pada 4 kantor Balai Desa di Kecamatan Dempet yaitu Balai Desa Kramat, Balai Desa Harjowinangon, Balai Desa Kebonsari dan Balai Desa Gempoldenok.
- d. Penelitian dilakukan pada bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat diketahui berbagai permasalahan yang ada pada Balai Desa Kecamatan Dempet berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet memiliki komitmen organisasi yang rendah ditunjukkan dari tingkat absensi pegawai yang tergolong tinggi pada tabel 1.1.

2. Kurangnya dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai terkait dukungan emosional dan fasilitas penunjang dalam menjalankan pekerjaan, masih kurangnya dukungan yang diberikan organisasi terkait fasilitas penunjang dalam menjalankan pekerjaan, seperti telepon kantor, komputer dan kendaraan yang dirasa belum cukup untuk menunjang pekerjaan pegawai.
3. Komunikasi antara pimpinan kepala desa dan pegawai-pegawai desa yang lain masih kurang terjalin dengan baik, sehingga menyebabkan kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Terdapat ketidakpuasan kerja pegawai diakibatkan ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan penempatan pekerjaan saat ini, sehingga pegawai tidak mempunyai inisiatif dalam berkerja yang berdampak pada kualitas pekerjaan yang kurang maksimal.

Berdasarkan identifikasi masalah yang dijelaskan diatas, maka pertanyaan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dijelaskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Desa Kecamatan Dempet.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini akan di jadikan sebagai acuan-acuan untuk penelitian mendatang dan sebagai pandangan literatur bagi pembaca serta khalayak umum.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dijadikan masukan dalam mengetahui cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan komunikasi.

