

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Lijan (2019: 7), mengemukakan “Manajemen adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja terhadap pegawai sehingga bias menghasilkan kerja yang maksimal. Selain keterlibatan kerja kepuasan kerja juga turut memberikan kontribusi besar kepada organisasi karena bagi anggota yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi dan kinerja yang tinggi pada pegawai. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai dan seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada

organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi ia membawa serta seperangkat keinginann, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Selain kepuasan kerja. Budaya organisasi suatu kekuatan awal yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya dapat mempengaruhi cara bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya dan cara memandang masa depannya dengan wawasan yang luas yang ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Budaya organisasi yang menerapkan nilai-nilai baik akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan dapat menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan begitu, karyawan akan lebih menjaga keharmonisannya dalam tim sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pegawai atau karyawan sebagai pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut perlu dilihat untuk mengetahui kinerjanya. Menurut Lijan (2019: 480), mengemukakan “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai

dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja perilaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai dengan kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Mengingat begitu pentingnya sebuah kinerja dari seseorang pegawai di dalam sebuah perusahaan, tidak terkecuali bagi pemerintahan kantor Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Kantor Dinas Perhubungan Kota Probolinggo merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA, Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan atas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dengan berbagai penjelasan yang dipaparkan diatas, diharapkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Dinas Perhubungan di Kota Probolinggo. Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, judul penelitian ini adalah : “Pengaruh Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo?

## **1.3 Batasan Masalah**

- a. Penelitian ini hanya membahas tentang keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.
- b. Pengumpulan data hanya dilakukan di ruang lingkup Kota Probolinggo saja.
- c. Subjek penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil sebanyak 44 pegawai.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo;
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo;

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi praktisi
  - 1) Sebagai informasi bagi Dinas Perhubungan Kota Probolinggo mengenai kinerja pegawai.
  - 2) Sebagai acuan dalam perbaikan, mengevaluasi dan peningkatan untuk menciptakan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

b. Bagi Akademisi

Sebagai bahan kepustakaan yang diperlukan bagi Fakultas Ekonomi program studi Manajemen dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia serta menjadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama yaitu mengenai pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

### **1.5 Asumsi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017: 54) “Asumsi merupakan pernyataan diterima kebenarannya tanpa pembuktian”. Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan beberapa asumsi yang dapat dijadikan suatu pendapat yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Adapun asumsi dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Subjek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo dengan adanya variabel yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.
- b. Kepuasan kerja tiap-tiap pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo berbeda-beda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya

- c. Penelitian memberikan penelitian secara objektif terhadap pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.