

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Masyarakat memberikan kepercayaan kepada penyelenggaraan pemerintah dengan harus diimbangi kinerja yang baik sehingga pelayanan dapat dikaitkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat (Ramandai, 2009:1) dalam (Widiarti & Dewi, 2016). Pemerintah yang baik harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang cukup dalam bekerja dan dapat menangani urusan pemerintahan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki peranan penting, karena tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi dapat menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien pada organisasi sangat dibutuhkan kerjasama antar anggota organisasi yang baik. Hasil kinerja pegawai yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap pegawainya (Widiarti & Dewi, 2016).

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan dan organisasinya, berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan komitmen organisasi yang tinggi sehingga pegawai memiliki kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kuat sehingga meningkatkan kepuasan kerja

pegawai dan menurunkan stres kerja pegawai (Ekobelawati, 2019). Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Rachmelya & Suryani, 2017).

Perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi salah satunya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Rachmelya & Suryani (2017) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Apabila pegawai bergabung dalam suatu instansi mereka akan membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja, kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan disediakan pekerjaan. Menurut Parwita dkk (2013) dalam (Widayanti & Sariyathi, 2016) menyatakan bahwa seorang karyawan yang merasa puas saat bekerja, maka ia akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya, individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah (Iqbal *et al*, 2014) dalam (Widayanti & Sariyathi 2016)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi. Menurut Ekobelawati (2019) budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada

karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Menurut Mangkunegara, (2005:113) dalam (Siwi dkk, 2020) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai tersebut, maka akan menimbulkan *sense of belonging* yang kemudian memupuk komitmen mereka terhadap organisasi, budaya organisasi menjadi sesuatu hal yang penting untuk diperhatikan karena perannya dalam meningkatkan komitmen organisasi (Gunawan & Ardana, 2020)

Selain kepuasan kerja & budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Menurut Legowo, dkk (2019) stres kerja merupakan suatu kondisi yang pasti dialami oleh karyawan dan seringkali disosialisasikan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres dapat bersifat positif maupun negatif, stres yang bersifat positif disebut *eustress*, yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, sebaliknya stres yang berlebihan dan bersifat merugikan atau negatif disebut *distress*, menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Seorang yang mengalami stres akan berpengaruh terhadap menurunnya rasa senang (antusiasme) pada pekerjaan, perhatian pada organisasi dan rekan

kerja. Dampak stres kerja akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi mereka. Stres kerja yang rendah cenderung diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi (Rachmelya & Suryani, 2017)

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widayanti & Sariyathi (2016) diperoleh hasil pengujian hipotesis yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Yulian (2015) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Widiarti & Dewi (2016); Saputra & Wibawa (2019) juga membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan Suryani, dkk (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Gunawan & Ardana (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik penerapan budaya organisasi maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi. Mahayasa, dkk (2018) juga membuktikan bahwa budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan Bastiani & Rahardjo (2017) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Sedangkan menurut Siamto (2018) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* yang mereka miliki yang

berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan. Rumoning (2018) juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun berbeda dengan Rafsanjani (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang merupakan instansi pemerintah yang beralamat di Jl. Suro Hadikusumo No. 1. Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan Daerah Kabupaten Pemalang nomor 13 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang terdiri atas 9 bagian, antara lain bagian tata pemerintah, bagian kesejahteraan rakyat, bagian hukum, bagian perekonomian dan SDA, bagian administrasi pembangunan, bagian pengadaan barang dan jasa, bagian umum, bagian organisasi, bagian protokol dan komunikasi pimpinan.

Hasil wawancara dengan Ibu Vita selaku analisis tata usaha bagian umum menyatakan bahwa meskipun selama ini status pegawai adalah PNS akan tetapi masih terdapat pegawai yang tidak sesuai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan kata lain ada ketidaksesuaian antara hasil kerja yang dilakukan dengan hasil kerja yang ditargetkan. Selain itu sebagai pegawai yang berstatus PNS seharusnya menjunjung tinggi budaya organisasi salah satunya yaitu berkaitan dengan penerapan norma-norma yang diterapkan didalam bekerja, akan tetapi masih sering ditemukan pelanggaran norma yang dilakukan oleh sebagian pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang, sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nurlaila & Buamonabot (2019) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pelabuhan perikanan nusantara (PPN) Ternate. Selanjutnya peneliti menambahkan variabel stres kerja (Widayanti & Sariyathi, 2016). Serta mengganti objek penelitian dari pelabuhan perikanan nusantara yaitu menjadi Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang. Berdasarkan latar belakang penulis mengambil judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PEMALANG”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik pokok masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang?
4. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pemalang?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari dua yaitu:

a. Variabel independen (X)

Kepuasan kerja (X1) dibatasi oleh gaji dan promosi, budaya organisasi (X2) dibatasi oleh kode etik dan nilai-nilai dan stres kerja (X3) dibatasi oleh faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu

b. Variabel dependen (Y)

Komitmen organisasi (Y) dibatasi oleh kewajiban dan tanggung jawab dari setiap organisasi

2. Penelitian ini dibatasi pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang

3. Penelitian ini direncanakan pada 3 Maret sampai dengan 3 Juni 2021

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian :

a. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang

- b. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang
- c. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang
- d. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang

2. Manfaat penelitian:

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: memberikan sumbangan pemikiran bagi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil

Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang melalui kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres kerja

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi

c. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, menerapkan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan dan mengetahui aplikasi teori manajemen sumber daya manusia pada subjek Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang