

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi membawa dampak pada perubahan-perubahan yang pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, maka dari itu ada suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap instansi. Salah satunya, instansi harus dapat dengan cepat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada bagian eksternal namun juga pada bagian internal. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal instansi, salah satunya adalah karyawan atau pegawai yang bekerja di instansi Pemerintahan.

Instansi Pemerintahan merupakan kumpulan orang-orang yang terpilih dalam menjalankan tugas Negara atau Pemerintahan. Seperti Pegawai Negeri Sipil harus bekerja secara profesional, jujur, dan adil dalam melayani masyarakat, karena Pegawai Negeri Sipil harus bersikap netral serta memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat dan bertindak berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam sebuah organisasi potensi Sumber Daya Manusia itu bisa dikatakan sebagai sumber daya yang paling utama. Menurut Harmien (dalam Rahayu, 2020) Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari sistem integral tersebut, baik itu input, proses, maupun output.

Faktor Sumber Daya Manusia ini harus menjadi perhatian dan pengawasan yang penting dalam sebuah instansi atau perusahaan. Instansi atau perusahaan harus bisa bekerja dengan baik secara efektif dan produktif, dengan demikian manusia bisa dikategorikan kedalam faktor penentu, karena pada Sumber Daya Manusia segala ide serta inovasi akan dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan bersama dalam menjalankan sebuah tugas di instansi atau perusahaan. Menurut Chandra (dalam Imron dkk, 2022) karyawan dalam sebuah organisasi haruslah bekerja dengan baik agar berkualitas, berkuantitas, dan membuat kepuasan. Sumber Daya Manusia harus mampu memberikan kinerja yang berkualitas serta berkuantitas demi untuk tercapainya tujuan dari instansi ataupun perusahaan. Apabila kinerja yang diberikan oleh Sumber Daya Manusianya buruk maka akan berdampak buruk juga untuk instansi atau perusahaannya, dan apabila semakin baik proses yang dilalui oleh para pekerja maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya, dengan demikian kinerja yang dihasilkan akan berkaitan pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Menurut Ellickson dan Logsdon (dalam Hakim dkk, 2018) kepuasan kerja yaitu sampai sejauh mana para karyawan menyukai pekerjaan mereka. Menurut Koesmono (dalam Nabawi, 2019) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik, kepuasan kerja yang kurang itu juga akan berdampak buruk bagi instansi atau perusahaan. Kepuasan kerja yang kurang itu

disebabkan juga oleh rendahnya budaya organisasi, hal tersebut juga diperkuat dari pendapat Robbins dan Judge (dalam Wahab, 2021) budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah suatu istilah deskriptif, dan ini penting karena dapat saling terhubung antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Budaya organisasi sangatlah penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau instansi, hal tersebut dilakukan demi kemajuan perusahaan atau instansi melalui proses perkembangan gagasan dari pimpinan perusahaan atau instansi, kemudian ditanamkan kepada anggota, kemudian budaya dikembangkan dan dilaksanakan sesuai dengan perkembangan organisasi. Organisasi yang berkembang dapat dilihat dari bagaimana budaya organisasinya, budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. Menurut Prihayanto dan Ratnawati (dalam Wahab, 2021) setiap budaya organisasi yang memiliki fungsi membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan yang diterapkan. Dengan demikian budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang merata dan menimbulkan dampak pada kepuasan kerja pada pegawai.

Perusahaan atau instansi harus mampu melaksanakan budaya organisasi dengan baik dan benar, supaya pegawai mampu memiliki kinerja yang maksimal untuk dapat mencapai kepuasan kerja serta tujuan yang dapat mempertahankan keberadaan perusahaan atau instansi. Menurut Aloewic (dalam Hakim dkk, 2018) hubungan kerja terjalin dalam jangka waktu tertentu yang terjalin antara pihak

organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. Maka dari itu terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian disalah satu instansi yang berada di Sumatera Barat yaitu pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat adalah unsur otonomi daerah Sumatera Barat yang melaksanakan tugas Pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat yang melaksanakan tugas Pemerintah dibidang perhubungan baik itu didarat, laut, pos penjagaan transportasi serta telekomunikasi yang berdasarkan tugas otonomi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat pada 10 September 2022 sebanyak 3 orang dibagian pengendalian operasional dan pada 04 November 2022 sebanyak 7 orang dibagian umum dan dibagian keuangan didapatkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai masih kurang, hal tersebut dapat diketahui dari sikap terhadap pekerjaannya masih kurang seperti bekerja hanya karena uang, fasilitas yang diberikan masih kurang seperti diruangan bagian pengendalian operasional itu tidak memiliki akses untuk wifi, interaksi sosial masih kurang seperti komunikasi antara pimpinan dan anggota maupun anggota sesama anggota, kemudian gaji yang diterima masih kurang dan tidak ada penghargaan dari pimpinan instansi baik itu berupa pujian ataupun bonus bagi pegawai yang memiliki peforma terbaik dalam bekerja.

Adapun penyebab dari kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yaitu dari lemahnya budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat ini masih belum dilaksanakan dengan baik, hal tersebut dapat diketahui dari instansi membatasi pegawai untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya seperti inovasi dalam bidang teknologi untuk aktif dalam media sosial dan melakukan pelayanan publik secara online, instansi lebih menuntut hasil dari pada memperhatikan proses-proses untuk mendapatkan hasil tersebut, kegiatan rutin yang tidak diikuti oleh semua pegawai seperti wirid Jum'at dan senam pagi, kolaborasi tim masih kurang seperti egois dalam bekerja, pegawai kurang kompetitif dalam bekerja seperti pegawai bekerja terlalu santai dan hanya bekerja sesuai dengan standarnya saja, dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Penelitian mengenai Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai pernah dilakukan sebelumnya oleh Jainurakhma (2022) pada penelitiannya yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan, hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang nyaman memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja petugas kesehatan, khususnya di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto.

Penelitian mengenai Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai pernah dilakukan sebelumnya oleh Sumaila (2022) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu, hasil

dari penelitiannya yaitu *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Makassar Raya Motor Kota Palu.

Penelitian mengenai Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai pernah dilakukan sebelumnya oleh Fajriyanti dkk, (2019) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah, hasil dari penelitiannya yaitu menemukan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hal yang membedakan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah dari tempat penelitian, sampel penelitian, rancangan penelitian, dan waktu dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk menemukan apakah ada Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah menemukan bukti empiris tentang Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan, dan informasi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam perkembangan keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Sebagai bentuk upaya untuk mengetahui kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dengan melaksanakan budaya organisasi dengan baik.

b. Bagi Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat

Sebagai bahan pertimbangan bagi Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dalam memperkuat budaya organisasi untuk memperoleh kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran mengenai hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai.