

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga atau organisasi, diperlukan hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas. Untuk mendapatkan target kinerja dan hasil kerja yang meningkat, seseorang pegawai harus memiliki jiwa profesionalisme sebagai sikap mental dari karyawan yang senantiasa mendorong dirinya untuk menjadi pegawai yang profesional. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam melakukan kegiatan diberbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja karyawan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (**Ola et al., 2019**). “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja seseorang sangat diperlukan sebab dari kinerja (performance) tersebut dapat diketahui seberapa baik kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat (**Handayani & Suryani, 2019**).

Tidak dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan harus memperhatikan kinerja para karyawannya, sehingga karyawan merasa nyaman dan akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Pada umumnya, karyawan menjadi salah satu penggerak keberhasilan suatu perusahaan terutama bagi sebuah instansi yang sangat memerlukan sumber daya manusia dengan bakat atau ketrampilan yang dimiliki untuk menghasilkan suatu produk yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberdayaan karyawan. **(Resnadita, 2020)**. Pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Kreatifitas, fleksibilitas atas pekerjaan sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan karyawan hal ini akan menunjang potensi yang ada didalam diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk memberi otonomi yang lebih luas kepada karyawan. Untuk menentukan tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai inisiatifnya sepanjang tidak berlawanan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi **(Taufik et al., 2018)**. Pertanyaan “apa yang dapat dicapai” (*what can be*) dengan memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Pemberdayaan

karyawan difokuskan ke karyawan, tingkat terbawah dalam setiap organisasi. Jika dalam organisasi tradisional, karyawan tidak diperhitungkan dalam pembagian kekuasaan (*power distribution*), dengan pemberdayaan karyawan, kekuasaan justru digali dari dalam diri karyawan (**Hr & Surianti, 2019**).

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. (**Nadapdap, 2017**) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. (**Ola et al., 2019**) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Salah satu keberhasilan manajemen organisasi adalah kemampuannya dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi komitmen organisasional merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu, Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi

rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja.

(**Kristine, 2017**) Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut, juga sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting dalam (**Zahara & Hidayat, 2017**), Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah seharusnya mereka terima.

Dinas pendidikan kabupaten Dharmasraya merupakan unsur pelaksana pemerintahan dalam bidang pendidikan di kabupaten Dharmasraya. Dalam mewujudkan suatu profesionalisme maka dibutuhkan pemberdayaan dan komitmen organisasi bagi para pegawai guna tercapainya suatu target kerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat. Kurangnya kerja sama dalam organisasi yang menyebabkan hasil kinerja pegawai kurang maksimal sehingga kinerja pegawai menjadi tidak stabil. Salah satu cara untuk menilai tingkat komitmen karyawan adalah dengan cara melihat tingkat *turnover* karyawan di dalam perusahaan tersebut. Berikut data *turnover* karyawan:

**Tabel 1. 1 Data Turn Over
pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
Periode 2018-2021**

Tahun	Jumlah pegawai awal tahun (orang)	Jumlah pegawai akhir tahun (orang)	Rata-rata pegawai	Pegawai keluar (Orang)	Pegawai Keluar (%)
2018	133	137	135	1	0.7
2019	137	141	139	0	0
2020	141	144	142	0	0
2021	144	131	209	13	6.2

Berdasarkan data tabel 1.1 yaitu *turnover* pada empat tahun terakhir yaitu tahun 2018-2021 dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai masi kurang, tingkat *turnover* pegawai masi tergolong tinggi terdapat pada tahun 2021 yang mencapai 6.2 persen, pada tahun 2020 mencapai 0 persen, sedangkan pada tahun 2019 mencapai 0, sedangkan 2018 yang mencapai 0.7 persen. Berdasarkan hal tersebut yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* ialah rasa kurang puas dalam bekerja karena beban kerja yang dirasa dan kurangnya kerjasama antar pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan komitmen organisasi dan pemberdayaan pada pegawai tidak stabil yang berdampak bagi kinerja melalui kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan ini maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih sedikit pegawai yang memiliki perilaku extra peran
2. Pegawai hanya menyelesaikan pekerjaan yang hanya menjadi tanggung jawabnya, belum memiliki kepedulian terhadap rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya
3. Kurangnya kerja sama dalam organisasi yang menyebabkan hasil kinerja pegawai kurang maksimal.
4. Kinerja pegawai yang kurang optimal akan menyebabkan kinerja tidak stabil
5. Menurunnya komitmen pegawai digambarkan dengan banyaknya pegawai keluar dari pekerjaan.
6. Rendahnya komitmen terhadap organisasi akan menyebabkan kepuasan dan kinerja menurun.
7. Kurangnya penyesuaian pegawai terhadap perkembangan yang ada dalam organisasi disebabkan kurangnya pemberdayaan terhadap karyawan.

8. Hubungan pegawai dengan organisasi masih kurang terjalin dengan harmonis, sehingga pegawai terlalu acuh terhadap organisasi.
9. Berkurangnya tingkat pemberdayaan akan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada pegawai.
10. Tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan berfluktuasi dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhinya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti yaitu permasalahan yang berkaitan pada Pemberdayaan Pegawai (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya ?
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya ?

4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Dharmasraya ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai ?
6. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *mediasi* pada Dinas pendidikan kabupaten Dharmasraya ?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *mediasi* pada Dinas pendidikan kabupaten Dharmasraya ?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidika Kabupaten Dharmasraya
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Dharmasraya
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

6. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *mediasi* pada Dinas pendidikan kabupaten Dharmasraya
7. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *mediasi* pada Dinas pendidikan kabupaten Dharmasraya

1.5.2 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti tentang penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pemberdayaan dan komitmen organisasi serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi.

2. Bagi instansi pemerintah

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kondisi instansi terhadap bagaimana cara pemberdayaan dan komitmen organisasi dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian dengan pokok pembahasan yang sama serta sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.