

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Menurut **Sutrisno (2014:3)** Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya

organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di kelola. Kinerja yang di hasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia dapat berupa produktivitas bagi perusahaan yang menghasilkan produk seperti pabrik, UMKM dan lain sebagainya. Kemudian kinerja yang di hasilkan sumber daya manusia di bidang jasa berupa pelayanan yang tepat guna dan memuaskan seperti rumah sakit, puskesmas, DINKES (BKOM dan Pelkes) dan lain sebagainya.

Menurut **(Hamali, 2016)** Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Selanjutnya menurut **(Wibowo, 2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Lingkungan Kerja, Proses Organisasi, Budaya Organisasi, *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kepribadian dan Keadilan Organisasi.

Menurut **(Priansa, 2016)** menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus

memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja karyawan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Hal-hal yang di penting dalam motivasi kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik dengan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan adanya tunjangan dari perusahaan. Kemudian alam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Serta Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Menurut **(Sutrisno, 2016)** Komitmen Organisasi adalah sikap organisasi dan untuk membuat orang merasa di rumah dan masih ingin tinggal di organisasi demi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut **(Wirawan, 2014)** profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk

mengabdikan kepada organisasi.

Kemudian pada umumnya kinerja di nilai dari hasil kerja yang di hasilkan berdasarkan faktor-faktor yang di anggap mempengaruhi hasil kerja. Dalam hal ini dapat kita lihat pada BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat. BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu tempat pelayanan yang siap melayani masyarakat di Kota Padang. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kinerja karyawan yang baik sehingga kepuasan pelayanan yang di rasakan oleh masyarakat optimal. Namun faktanya yang terjadi di BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat yaitu tentang pelayanan yang masih tergolong rendah. Pelayanan yang di berikan oleh karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini di buktikan dengan adanya pensurvaian terhadap masyarakat sekitar yang mengeluhkan kurangnya pelayanan yang di berikan. Permasalahan ini menjadi titik acuan dari kinerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat yang tidak maksimal. Kinerja yang seharusnya melayani masyarakat dengan totalitas dan rasa ikhlas belum nampak dari hasil yang di harapkan masyarakat. Berikut jumlah masyarakat yang komplek terhadap BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat dari Januari sampai November 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Masyarakat Komplek Januari Sampai November 2019

Bulan	Jumlah (Orang)
Januari	76
Februari	87
Maret	77

April	89
Mei	94
Juni	90
Juli	79
Agustus	104
September	111
Oktober	85
November	134

Sumber : BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat

Dari tabel 1.1 di atas jumlah masyarakat yang komplek terhadap BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat pada bulan Januari sebanyak 76 orang. Pada bulan Februari naik menjadi 87 orang. Pada bulan Maret turun menjadi 77 orang. Pada bulan April naik menjadi 89 orang. Pada bulan Mei naik lagi menjadi 94 orang. Pada bulan Juni sebanyak 90 orang. Pada bulan Juli turun menjadi 79 orang. Pada bulan Agustus naik menjadi 104 orang. Pada bulan September naik menjadi 111 orang. Pada bulan Oktober turun lagi menjadi 85 orang. Kemudian pada bulan November naik menjadi 134 orang dengan.

Dari permasalahan tersebut Kepuasan Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat belum optimal di sinyalir di sebabkan oleh Komitmen Organisasional, Profesionalisme dan Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Sari & Dewi, 2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan (Djamroni, 2016) menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan (Mus et al., 2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BKOM Dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat Padang)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
2. Masih kurangnya komunikasi yang dimiliki oleh karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
3. Masih kurangnya Komitmen Karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Belum sempurnanya standar dari kualitas kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
5. Motivasi karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat yang kurang.
6. Etos kerja yang sangat kurang dari karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
7. Kepuasan kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat masih belum maksimal.
8. Budaya organisasi yang tidak dapat meningkatkan kualitas kerja

karyawan.

9. Kompensasi karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat masih kurang.
10. Kompetensi karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat masih belum mampu meningkatkan kualitas kerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y), variabel indenpenden yaitu Komitmen Organisasional (X_1) dan Profesionalisme (X_2) serta variabel intervening Motivasi Kerja (Z) kemudian dengan objek penelitian pada BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Motivasi Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat ?

5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat ?
6. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat ?
7. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat ?

1.5 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Motivasi Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja karyawan BKOM dan Pelkes

Provinsi Sumatera Barat.

7. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja karyawan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan BKOM dan Pelkes Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.