

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimana pun canggihnya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam pencapaian suatu tujuan.

Organisasi dapat diharapkan dan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing perusahaan atau organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan mata rantai yang menghubungkan antara peran, strategi dan tujuan-tujuan yang menghasilkan pencapaian kinerja, bisnis dan pengembangan budaya organisasi serta membantu perkembangan inovasi dan fleksibilitas.

Organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku yang kondusif sebagai karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Setiap organisasi termasuk rumah sakit, pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja

tim mau pun kelompok kerja. Pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” karyawan yang diharapkan oleh organisasi.

Unit Pelaksana Teknis Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman. Beberapa kebijakan dan program yang sedang dan akan dilaksanakan oleh Dinas Pertanian diantaranya, pertama spesialisasi kompetensi penyuluh pertanian berdasarkan minat, pelatihan yang pernah diikuti dan latar belakang kehidupan formal yang bersangkutan.

Pertanian adalah kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang dilakukan manusia untuk menghasilkan bahan pangan, bahan baku industri, atau sumber energi, serta untuk mengelola lingkungan hidupnya. Usaha tani (farming) adalah bagian inti dari pertanian karena menyangkut sekumpulan kegiatan yang dilakukan dalam budidaya.

Penelitian (**Kristine, 2017**) dengan judul “*pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa*” menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja. Artinya dengan kepuasan dan komitmen organisasi akan menimbulkan motivasi kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan PT Mitra Karya Jaya Sentosa.

Komitmen organisasi suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi.

Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen Organisasi adalah bukan hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang mempunyai perasaan aktif kepada hubungan dirinya dengan organisasi yang mempunyai tujuan bersama, terdapat tiga faktor atau indikator yang menjadi pengaruh komitmen organisasi antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi, dan kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor *internal* yaitu sebagai contoh dari kasus yang pernah saya temui pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya, sangat sedikit sekali adanya karyawan yang benar-benar mampu mengaplikasikan tenaganya untuk bekerja dengan baik, karena sebagian dari mereka tidak relevan dalam menjalankan komitmen organisasi pada UPTD tersebut. dan faktor eksternal. Faktor yang merangsang dalam menerapkan komitmen organisasi pada karyawan adalah *self efficacy*, dan beban kerja.

Penelitian (Marwan, 2019) dengan judul “*Pengaruh locus of control dan self efficacy terhadap komitmen organisasi pegawai pada balai latihan kerja (BLK) di Kota Ternate*” menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada balai latihan Kota Ternate.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif. Keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan, keyakinan dapat memotivasi diri dan mampu berusaha dengan keras untuk menyelesaikan pekerjaan, membuat seseorang bekerja lebih giat dan menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Penelitian (**Oktaviani, 2017**) dengan judul “ *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah (BKD) Kota Bandung*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%.

beban kerjakaryawan dan beban kerja keduanya sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan haruslah taat pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Intinya pemerintah hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuatnya jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu,

perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan perusahaan dan memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh para karyawannya.

Penelitian (**Wulandari, 2019**) dengan judul “*Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan PT. BPR Nusamba Wlingi)*” menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Wlingi, kepuasan kerja dalam artian memperkuat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Untuk mengetahui hasil analisis terhadap potensi, permasalahan, peluang dan tentang pembangunan perkebunan ditetapkan bahwa program pembangunan perkebunan tahun 2017-2019 yang menjadi tanggung jawab direktorat jenderal perkebunan adalah “**peningkatan produksi tanaman perkebunan berkelanjutan**”. Dengan kinerja sasaran program (IKSP) sebagaimana table berikut :

Table 1.1

Target sasaran program, indicator kinerja sasaran program (IKSP) dan target kinerja tahun 2017-2019.

No	Sasaran program	Indicator kinerja sasaran program (ikap)	Target renstra		
			2017	2018	2019
1	Terpenuhnya kebutuhan pangan strategi	Produksi gula tebu (juta ton gkp)	2,40	2,80	3,00

2	Meningkatnya nilai tambahan dan daya saing komoditas pertanian perkebunan	Pertumbuhan volume ekspor untuk produk perkenunan (%)	6,06	4,57	3,82
		Rasio pemenuhan komoditas perkebunan untuk industry dalam negri (%)	30,00	35,00	40,00
3	Persediaan infrastruktur pertanian paska panen	Rasio ketersediaan alat dan mesin pertanian (ALSINTAN) berdasarkan kebutuhan (paska panen kebun %)	100,00	100,00	100,00
4	Terkendalnya penyebaran OPT dan tanggulangi DPI pada tanaman perkebunan	rasio luas sarangan OPT terkendali dan area terkena DPI tertanggulangi terhadap luas lahan terserang OPT berpotensi terkena DPI	1,05	1,60	1,60

5	Terwujudnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Direktorat Jenderal Perkebunan	Nilai AKIP Direktorat Jenderal Perkebunan berdasarkan penilaian inspektur Jenderal Kementerian Pertanian (skore nilai (SAKIP))	82,00	83,00	84,00
		Nilai kinerja (NIK) (berdasarkan PMK 249/2011 tentang pengukuran dan evaluasi kinerja atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran kementerian atau lembaga) (%)	85,00	90,00	92,00
6	Meningkatnya kualitas layanan dan informasi publik Direktorat Jenderal Perkebunan	Indek kepuasan masyarakat (IKM) atas layanan publik di Direktorat Jenderal Perkebunan (nilai skala liket ¼)	3,00	3,00	3,00
		Nilai pemeringkatan informasi balik di Direktorat Jenderal Perkebunan (skor nilai)	65,00	700,00	75,00

1. *Sumber* : UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya

Dari table 1.1 untuk peningkatan produksi dan produktivitas tanaman unggulan perkebunan melalui intensifikasi, rehabilitasi, ekstensifikasi, rehabilitasi, ekstensifikasi dan diversifikasi yang didukung oleh penyediaan benih bermutu, pemberdayaan petani dan penguatan kelembaga, pembangunan/ pemeliharaan kebun sumber benih, penanganan pascapanen, pembinaan usaha dan perlindungan perkebunan serta pemberian pelayanan berkualitas.

Dari fenomena tabel 1.1 menggambarkan masih rendahnya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika tidak puas maka karyawan akan berkurang semangatnya dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerjanya menjadi rendah. Akibatnya dalam bekerja mereka pun kurang bersemangat, malas, lambat bahkan banyak melakukan kesalahan yang bersifat negatif sehingga menimbulkan pemborosan waktu serta tingkat absensi yang tinggi.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Kotter dan Hekset menunjukkan bahwa budaya membantu (pada perusahaan lain menurunkan) kinerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang. Hasil penelitian (**Lestari, 2019**) dan (**Widodo, 2016**) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *BEBAN KERJA* TERHADAP *KOMITMEN ORGANISASI* DENGAN *KEPUASAN KERJA* SEBAGAI *MEDIASI* PADA UPTD PERBENIHAN PERKEBUNAN KABUPATEN DHARMASRAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

2. *Self Efficacy* yang masih rendah antara atasan dan bawahan dan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Pada Uptd Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya”.
3. *Beban kerja* dan *komitmen organisasi* masih rendah sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawan di UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya

4. *Komunikasi* antara pimpinan kepada bawahan masih rendah di UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
5. *Displin kerja* yang diterapkan belum optimal di UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
6. Masih kurangnya pengalaman dalam berorganisasi, karena sebagian para karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
7. Masih tingginya tingkat absensi karyawan di UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
8. Adanya muncul stress kerja pada karyawan karena kurangnya motivasi karyawan terhadap pekerjaan di UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang “variabel bebas yaitu self efficacy, keterlibatan kerja, dan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi dan variabel interveningnya adalah kepuasan kerja dengan objek penelitian pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi di UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?
7. Bagaimana pengaruh *self efficacy*, beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?
8. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?

9. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja sebagai mediasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebagai mediasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebagai mediasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy*, beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya untuk lebih memahami seberapa besarkah pengaruh *self efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada UPTD Perbenihan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan serta wawasan yang tidak didapatkan selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan, *self efficacy* dan *keterlibatan kerja* terhadap *komitmen organisasi* dengan *kepuasan kerja* sebagai *mediasi* yang didapat melalui perkuliahan.

2. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Dunia Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Wirawan, 2016) komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan