

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam organisasi, karyawan merupakan aset yang wajib organisasi jaga. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi tentunya organisasi membutuhkan karyawan sebagai sumber daya. Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika organisasi tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas organisasi. Namun banyak organisasi yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Persyaratan pekerja di pasar global saat ini, globalisasi, inovasi teknologi, outsourcing dan privatisasi, telah mengubah cara bisnis beroperasi. Sejumlah besar organisasi berusaha keras untuk mengurangi dan melakukan pergantian pekerja, meningkatkan produktivitas dan juga untuk membantu kesejahteraan organisasi yang menghabiskan waktu besar untuk kepuasan pekerja (Atkinson, 1999). Selain itu, investigasi lain mengenai kepuasan pekerja menyatakan

tidak adanya pekerja yang meninggalkan pekerjaan atau niat berpindah ketika para pekerja organisasi memiliki kepuasan kerja (Mobley *et al*, 1979).

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Locke (1976) definisi klasik dari kepuasan kerja konsisten sebagai keadaan emosional. Pool (2000) menegaskan bahwa kepuasan kerja pekerja berkaitan dengan kognitif, mengekspresikan emosi dan reaksi evaluatif ke arah pekerjaan mereka. Dari sudut pandang kognitif, kepuasan kerja menggambarkan sikap kognitif karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan dari persepsi individu dan dari pekerjaan mereka atau pekerjaan yang sesuai dengan organisasi (O'Reilly dan Chatman, 1986).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy*. Salah satu aktivitas institusi guna memajukan karyawan adalah pengembangan karir karyawan. Dengan pengembangan karir diharapkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggungjawabnya di dalam lingkungan kerjanya.

Pengembangan karir sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan (Isyanto *et al*, 2013). Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan kerja yang terpisah namun terkait yang memberikan keberlanjutan, ketenangan, dan makna dalam

kehidupan seseorang (Flippo, 1996). Dengan program pengembangan karir, selanjutnya dapat meningkatkan motivasi atau motivasi kepada karyawan untuk berprestasi lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Pengembangan karir juga ditujukan agar karyawan dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang diakibatkan oleh teknologi baru, tingkat pekerjaan dan pasar, serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan program pengembangan karir dirasakan perlu dilaksanakan oleh organisasi tertentu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar siap menghadapi perubahan-perubahan baik yang bersifat internal maupun eksternal, serta menjalin hubungan kerjasama antara pegawai dengan atasan sehingga tercipta kelangsungan hidup institusi pendidikan yang harmonis.

Selanjutnya faktor yang kedua adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa

aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti, 2007).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sejauh mana karyawan berpihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins, 2001). Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti bantuan dari organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen organisasi dibagi menjadi tiga komponen, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi dalam hal ini berkaitan dengan kekuatan relatif individu tentang rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan kepuasan pada dirinya sendiri, ini relevan dengan penelitian Kaya dan Belgin (2014) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Ini berarti bahwa semakin besar ia percaya perusahaan akan memberikan kepuasan atas keinginannya sebagai imbalan atas usahanya sehingga ia akan bekerja keras dan berkomitmen pada perusahaan dan sebaliknya. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah organisasi internal seperti,

mengurangi biaya operasional dan konflik organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berjuang menghadapi tantangan dan tekanan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self-efficacy*. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah. Pada karyawan Dinas Kesehatan Rokan Hilir dalam menjalankan tugasnya memiliki tuntutan pekerjaan yang semakin lama semakin berat dan mempengaruhi efikasi diri karyawan dalam bekerja. Pada karyawan Dinas Kesehatan Rokan Hilir memiliki beban kerja yang berat dan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan target yang besar dan waktu yang kurang sehingga karyawan Dinas Kesehatan Rokan Hilir bekerjanya semakin lama semakin menurun. Dan kemudian inilah yang paling sering menjadi penyebab tingginya kejenuhan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Rokan Hilir, karena pada kenyataannya kejenuhan kerja sering terjadi dan ditandai dengan berturunnya tanggung jawab dalam bekerja yang akan berdampak pada rendahnya efikasi diri.

Cherian & Jolly (2013) berpendapat bahwa *self efficacy* berhubungan erat dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri seseorang dalam menghadapi

kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi seseorang. *Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2013). Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2006).

Sehubungan dengan uraian di atas, penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?

4. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?
6. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?
7. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?
8. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?
9. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?
10. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir.

4. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir.
6. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir.
7. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir.
8. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir yang dimediasi oleh *self efficacy* .
9. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir yang dimediasi oleh *self efficacy* .
10. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* pada pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam hasil penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menjadi wahana dalam penerapan ilmu-ilmu yang pernah didapatkan selama duduk dibangku kuliah khususnya mengenai hubungan antara pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *self efficacy*.

2. Hasil penelitian dapat menjadi instansi tempat penelitian tentang sejumlah informasi sehubungan dengan pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *self efficacy*.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang meneliti dalam bidang yang sama.

