

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung untuk keberhasilan suatu organisasi maupun instansi, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik karena kualitas didalam suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya tidak berkualitas. Karena manusia lah membuat suatu perencanaan, pelaksanaan, dan mengendalikan semua yang ada didalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan objek vital bagi organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi haruslah memiliki itregitas yang tinggi dalam organisasi, ini bertujuan agar seluruh kegiatan didalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Sumber daya manusia (SDM) yang baik, berkualitas, dan memiliki potensi merupakan kebutuhan utama yang diinginkan setiap organisasi. Semua perusahaan ataupun organisasi akan merekrut karyawan yang berkompeten, ini bertujuan agar keefetifan suatu organisasi dan hasil kinerja yang memuaskan agar *planning* yang sudah dibuat dapat terwujud dengan hasil yang sempurna.

Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Organisasi Pemerintah Provinsi DKI

Jakarta yang mempunyai tugas untuk melayani masyarakat dalam menyediakan



infrastruktur Penerangan jalan umum. Memiliki tujuan visi dan misi yang baik dan bermanfaat bagi masyarakat.

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Setiap pegawai menginginkan fasilitas dan kenyamanan saat bekerja apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengingkatkan pegawai menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. dalam menjalankan suatu pekerjaan baiknya dilakukan dengan hati yang tulus dan ikhlas oleh karena itu kepuasan kerja pegawai merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan manapun.

(Bawono dan Nugraheni, 2015).Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja karena apabila seseorang memikul beban pekerjaan yangterlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika seseorang menanggung beban pekerjaan yang terlalu berat maka akan memicu terjadinya stres yang dapat berujung pada menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Menurut Sinambela (2016:303) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (

internal) dan didukung hal-hal diluar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Pegawai PJU Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan yang bergerak dalam pengelolaan Penerangan Jalan Umum di wilayah jakarta selatan. Mempunyai pegawai 90 pegawai (data diperoleh dari hasil wawancara kepada bagian kepegawaian Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan pada bulan Mei 2021). Penulis menyebarkan pra kuisisioner agar dapat memberikan hasil yang dapat menjelaskan kerangka pikir teoritis yang valid.

Berikut ini adalah hasil penyebaran kuisisioner prasurvey tentang pengaruh komitmen organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai PJU Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 19 responden dari 90 pegawai PJU Suku Dinas Marga Jakarta Selatan. 19 responden tersebut yang dianggap dapat mewakili seluruh jumlah pegawai PJU Suku Dinas Bina Marga Jakarta selatan.



Sumber : Data diolah penulis tahun 2021

Gambar 1.2 Grafik tanggapan responden mengenai komitmen organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai PJU di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.

Berdasarkan gambar grafik 1.2 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan mengacu pada tabel interpretasi di Tabel 3.3 yaitu variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 3,09, mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi tergolong Baik, selanjutnya variabel beban kerja dengan nilai sebesar 2,44 mengidentifikasi bahwa beban kerja tergolong Rendah. Selanjutnya variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 2,96 mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi dan dapat diartikan tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap perusahaan tinggi. Pada variabel terakhir, variabel Loyalitas pegawai dengan nilai sebesar 2,43 rendah mengidentifikasi bahwa loyalitas pegawai masih rendah dan dapat diartikan tingkat loyalitas pegawai di Suku Dinas Bina marga Jakarta Selatan masih rendah.

Adapun masalah lain yang ditemukan dengan melalui wawancara Pejabat Pelaksana Pekerja PJU Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan, resiko kerja yang dialami oleh pegawai PJU termasuk kedalam pekerjaan yang beresiko tinggi,serta adanya pengaduan yang ia terima dari pegawai dengan keluhan masalah rendahnya gaji yang pegawai terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ini dikarenakan tidak sesuainya dengan upah atau

gaji yang mereka terima dan ini menyebabkan rasa kurang puasny mereka bekerja di instansi tersebut. Hal ini berdampak buruk bagi tingkat loyalitas mereka terhadap Instansi tersebut hal ini diakibatkan karena masalah – masalah yang terjadi selama ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PJU SUKU DINAS BINAMARGA JAKARTA SELATAN”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan peneliti dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi Tergolong Baik akan tetapi terhadap loyalitas pegawai tergolong rendah.
2. Beban Kerja di dalam instansi tersebut tergolong rendah akan tetapi terhadap loyalitas pegawai tergolong rendah.
3. Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai tergolong tinggi akan tetapi terhadap loyalitas pegawai tergolong rendah.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan karena kurangnya loyalitas pegawai terhadap instansi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.
2. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai PJU di suku dinas bina marga jakarta selatan.
3. Loyalitas pegawai ini dipilih karena dengan semakin tingginya loyalitas pegawai maka akan membawa kemajuan bagi instansi Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi, Beban kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap loyalitas pegawai PJU Di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PJU Di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan ?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PJU Di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan ?

4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PJU Di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen organisasi, beban kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PJU Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai PJU Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap loyalitas pegawai PJU Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai PJU Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai komitmen organisasi, beban kerja, kepuasan kerja Terhadap loyalitas pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Bagi Institusi:

Dengan adanya penilitan ini dapat menjadi masukan dan bahan untuk mengevaluasi tingkat loyalitas pegawai di Suku Dinas Bina Marga Jakarta Selatan agar meningkatkan kualitas pegawai menjadi lebih baik lagi.

3. Bagi penulis :

Hasil dari penulisan ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang berguna bagi penulis tentang komitmen organisasi, Beban kerja, kepuasan kerja Terhadap Loyalitas Pegawai. Serta dengan pengalaman dalam penilitan ini agar penulis dapat menjadi seorang pekerja yang lebih baik lagi dan berintegritas tinggi.

