

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting pada sebuah organisasi termasuk instansi tersebut. SDM menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah lembaga/organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki dukungan atau motivasi, daya, perasaan, keinginan, pengetahuan dan akal (rasio, rasa dan karsa). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksana dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan mengadakan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015).

Unsur utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pegawai. Pegawai adalah orang yang bekerja disuatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi dikatakan berhasil tergantung dari pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pegawai yang memiliki komitmen merupakan salah satu langkah untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Pegawai yang bekerja dengan komitmen secara nyata dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi atau tidak, Meyer and Allen dalam Irfan Yildirim (2015:121)

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Robbins dan Judge dalam Mustain, 2020

Stum dalam Febriansyah (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal, arah organisasi dan penghargaan. Adapun menurut Kewley, dkk (2017) mengatakan bahwa efikasi diri juga mempengaruhi komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk respon yang diberikan oleh karyawan secara emosional pada pekerjaan yang dilakukannya (Kinicki dan Fuga, 2016). Dengan memiliki kepuasan kerja maka karyawan akan bersikap lebih baik dan selalu datang untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja menjadi masalah menarik dalam manajemen organisasi, sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan kepuasan kerja akan membangun perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada perilaku positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilainya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu, maka semakin besar kemungkinan orang menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kualitas kerja.

Mila badriyah (2015:227) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Candell & Engstrom (2021) mengatakan banyak hal akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Hartono (2022) menyatakan bahwa efikasi diri, pemberdayaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut Spector (dalam Sumarlin, 2021:291) kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *reward* dan komitmen organisasi.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah suatu keyakinan atau kepercayaan dalam diri individu mengenai kemampuan supaya bisa melaksanakan tugas-tugas dan membentuk sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Bandura, efikasi diri adalah suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil. Efikasi diri merupakan evaluasi seseorang tentang kemampuan dirinya untuk melakukan tugas dalam mencapai tujuan dan mengatasi tantangan, Hammed dalam Salman (2016:139).

Efikasi diri memiliki kaitan dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Akhtar, dkk (2013) dalam Subagyo, 2014). Menurut hasil studi tersebut, jika individu memiliki efikasi diri yang tinggi maka individu tersebut cenderung akan ikut terlibat atau ikut serta langsung dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas, sebaliknya jika individu memiliki efikasi diri yang rendah maka individu tersebut cenderung menghindari tugas, sekalipun tugas-tugas yang diberikan merupakan tugas yang sulit.

Penelitian Wardhani, dkk (2015) menyatakan bahwa *reward* juga mempengaruhi kepuasan kerja. *Reward* merupakan tanda bagi yang menerimanya bahwa tindakan yang dilakukan baik, berguna dan dapat diterapkan lagi disaat mendatang. Soemohadiwidjojo (2015) menyatakan bahwa *reward* yang diberikan organisasi pada dasarnya memang bertujuan positif bagi karyawan, namun tidak menutup kemungkinan bahwa *reward* justru dapat berdampak sebaliknya.

Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh instansi atau perusahaan. Besar atau kecilnya *reward* yang diterima oleh pegawai dapat menjadi faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan mereka. Bila pegawai tidak menerima *reward* yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai akan cenderung malas bekerja dan tidak semangat yang akhirnya mereka akan bekerja semaunya tanpa adanya motivasi yang tinggi, dengan adanya pemberian penghargaan atau *reward* yang tepat dan cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Serupa dengan pembentukan daerah otonomi Kota Kupang pada tahun 1996, Dinas Sosial Kota Kupang merupakan unit pelaksana daerah teknis. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Sosial Kota Kupang pada awal terbentuknya mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 1996, tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial Kota Kupang. Dinas Sosial Kota Kupang hanya menjalankan urusan kesejahteraan sosial di Kota Kupang.

Dalam pencapaian tujuan instansi pada Dinas Sosial Kota Kupang perlu adanya perhatian dari kepala dinas kepada bawahan atau pegawai khususnya dalam hal pemberian *reward* yang belum diterapkan secara adil kepada setiap pegawai sehingga komitmen

organisasi pegawai dapat menurun. *Reward* dari instansi diberikan kepada pegawai berupa kenaikan jabatan dan *transactional reward* dalam bentuk gaji pokok, insentif dan tunjangan. Setelah melakukan wawancara dengan pegawai Dinas Sosial Kota Kupang, diperoleh informasi terkait pemberian *reward* yang belum terlaksana dengan semestinya. Setelah diwawancarai sepuluh (10) pegawai, terdapat 6 pegawai yang tidak efektif dalam bekerja, kurang disiplin dan tidak berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya yang menyebabkan komitmen organisasi menurun. Sebaliknya empat (4) dari sepuluh (10) pegawai diantaranya memiliki kualitas kerja yang baik, disiplin dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Kota Kupang masih kurang dimana banyak pegawai yang kurang memperhatikan kehadirannya di kantor. Disamping itu, korupsi waktu dalam bentuk tidak masuk kerja tanpa izin juga menjadikan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tidak selesai pada waktunya. Sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai akan menurun. Dengan adanya pegawai yang sering tidak masuk kantor akan mendapatkan teguran, baik secara lisan maupun tertulis. Sedangkan bagi pegawai yang tidak efektif dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu maka, tugas selanjutnya tidak akan diberikan kepada pegawai tersebut.

Hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kota Kupang, diperoleh informasi terkait dengan kurangnya efikasi diri pegawai seperti dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan pegawai tidak tepat pada waktu atau menyelesaikan tugas lewat dari *deadline* yang diberikan. Rendahnya keyakinan diri juga membuat pegawai merasa tidak yakin atas kemampuan dirinya sendiri dan membuat pegawai kurang efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat efikasi diri pegawai juga banyak

dikeluhkan oleh beberapa pegawai karena, banyak rekan kerja mereka yang sudah berumur. Sehingga dalam bekerjasama menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan pengoperasian aplikasi menjadi lambat dan memakan waktu karena tidak yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Selain fenomena diatas, adapun *research gap* dari penelitian terdahulu. Penelitian Nugroho (2020) menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian Hutabarat (2022) menunjukkan efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Riana (2016) menunjukkan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan menurut penelitian Magdalena (2022) menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Sudibya (2016) menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian Amalia (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mahendra (2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian Nurhalifah (2021) *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Hidayat (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian Kharisma (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan adaptasi dari penelitian sebelumnya yang mengangkat variabel *reward* dan efikasi diri. Namun, berbeda dengan penelitian sebelumnya penelitian

ini juga menekankan pada variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk itu peneliti tertarik mengambil judul tentang **‘Pengaruh Efikasi Diri dan *Reward* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Kupang’**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang efikasi diri, *reward*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang ?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang?
3. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang?
5. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri dan *reward* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang efikasi diri, *reward*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui efikasi diri berpengaruh signifikansi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui *reward* berpengaruh signifikansi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui efikasi diri berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang.
5. Untuk mengetahui *reward* berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Kupang.
6. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikansi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang.
7. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi efikasi diri dan *reward* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh efikasi diri dan *reward* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Kupang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini bagi Dinas Sosial Kota Kupang adalah masukan, sumbangan pemikiran guna meningkatkan efikasi diri dan kepuasan kerja untuk mencapai komitmen organisasi Dinas Sosial Kota Kupang.