

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dewasa ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang terpenting dalam menjalankan roda suatu organisasi. Sumber Daya Manusia tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Didalam mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani Sumber Daya Manusia harus mengerti dan menghayati masalah manajemen Sumber Daya Manusia dengan baik pula.

Semua tantangan ini harus dihadapi sungguh-sungguh sehingga organisasi dapat berkembang secara berkesinambungan, dan organisasi itu tidak hanya berkembang sesaat untuk kemudian menurun dan akhirnya mati. Hal demikian dapat diraih jika organisasi itu dapat mendayagunakan seluruh sumber daya (*resources*) yang dimiliki secara efektif dan efisien. Diantara sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusialah yang paling menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Sutrisno, 2018)

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan kemampuannya, sikapnya, nalurinya, dan ciri-ciri kepribadiannya yang mampu menciptakan suatu keadaan, sehingga orang lain yang dipimpinnya dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling tinggi yaitu pemimpin itu sendiri hingga yang paling bawah. Adanya kepemimpinan yang dapat menciptakan kepuasan kerja maka akan membentuk komitmen organisasi dalam diri pegawai.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar serta mampu untuk melakukan perubahan kearah pengembangan organisasi. Kepemimpinan tanpa adanya perubahan akan membawa organisasi atau perusahaan ke suatu kondisi stagnasi dan lama kelamaan akan mengalami suatu kehancuran. Perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah perubahan yang mengarah pada perkembangan untuk mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Lin et al., (2013) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan pemberdayaan menjadi suatu hal yang penting dan berdampak positif bagi kepuasan. Pemberdayaan Pegawai adalah proses memberikan pegawai kemampuan dan wewenang sehingga memudahkan pegawai untuk mengambil tindakan pribadi, berkarya dan perilaku yang memberikan kontribusi positif bagi misi organisasi (Nongkeng et al., 2011).

Pemberdayaan Pegawai juga mempunyai peran yang penting untuk perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber

daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan, kecakapan, keterampilan sumber daya manusia tidak ada artinya bagi perusahaan tersebut, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Komitmen Organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi

anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja (Kuntjoro, 2009).

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam era global yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang kompleks, perusahaan maupun organisasi selalu menghadapi masalah atau tantangan yang sangat mendasar yaitu bagaimana bisa bertahan (*to survive*) pada masa kini, sekaligus mampu menghadapi persaingan dimasa yang akan datang (Ardiani, 2012).

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pemerintah lainnya yang bergerak di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang lain, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan harus dapat menjunjung tinggi kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap instansi. Karena itu dapat memberikan dampak yang baik pada lembaga dan dapat bersaing dengan lembaga lain, serta bisa mencapai visi dan misi dari lembaga tersebut.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul, **“TINGKAT KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI**

**TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
YOGYAKARTA”.**

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Penelitian ini menggunakan sebagian masalah yang kuat mempengaruhi berjalannya perusahaan tersebut. Karena itu penelitian ini akan membahas tingkat kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan pegawai terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
2. Apakah pemberdayaan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
3. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

4. Apakah pemberdayaan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
6. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh tak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
7. Apakah pemberdayaan pegawai mempunyai pengaruh tak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis variable kepemimpinan transformasional terhadap variable komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis variable pemberdayaan pegawai terhadap variable komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta adalah :

1. Bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, yaitu dapat menjadi bahan pertimbangan didalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Pegawai.

2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh di bangku kuliah. Serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformatif dan Pemberdayaan Pegawai.
3. Bagi pihak lain, yaitu untuk menambah informasi dan ilmu pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan dan sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan mengkaji topik yang relevan dengan penelitian ini.

1.6. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III: Metedologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variable penelitian, metode analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi gambaran umum sesuai dengan keadaan perusahaan tempat diadakannya penelitian.

BAB V: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB VI: Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.