

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan keberhasilan kerja, 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. Disamping komitmen

organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan kinerja yang baik secara internal maupun eksternal.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai pegawai mempunyai kinerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, karena biasanya pegawai akan memperoleh kepuasan melalui prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan dapat diberi tanggungjawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau pegawai adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (M. As'ad, dalam Misran, 2004, p. 1). Bagi pribadi pegawai pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan.

Balai Pemasarykatan Kelas II Bandar Lampung yang terletak di JL Diponogoro No 133 Teluk Betung Utara Bandar Lampung merupakan unit pelaksana teknis kantor wilayah kementerian HAM dan hukum yang ada di Bandar Lampung yang bergerak pada bidang jasa pelayanan. Balai Pemasarykatan Kelas II Bandar Lampung memiliki 36 pegawai dengan masing – masing posisi yang ditempati.

Tabel 1.1

Data Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung

No	Posisi	Jumlah
1	Ka. Bapas	1
2	Ka. Subsie BKD	1
3	Staff BKD	11
4	Ka.Subsie BKA	1
5	Staff BKA	10
6	Kaur TU	1
7	Staff TU	11
Jumlah		36

Sumber : Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung tahun 2016

Dari data jumlah pegawai pada Balai Pemasarakatan Klas II Bandar Lampung berdasarkan jumlahnya sebanyak 36 orang pegawai yang terdiri dar beberapa posisi atau bagian, seperti : Ka. Bapas berjumlah 1 orang pegawai, Ka. Subsie BKD berjumlah 1 orang pegawai, Staff BKD berjumlah 11 orang pegawai, Ka. Subsie BKA berjumlah 1 orang pegawai, Staff BKA berjumlah 10 orang pegawai, Kaur TU berjumlah 1 orang pegawai serta Staff TU berjumlah 11 orang pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Apabila dilakukan penelahaan dan disesuaikan dengan kelas dalam kondisi batas toleransi artinya di dalam kondisi tertentu Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung masih mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pihak-pihak terkait. Untuk tugas - tugas teknis yang menyangkut tugas pokok subsidi bimbingan klien anak yang didukung oleh 10 orang petugas pemsarakatan (PK), subsidi bimbngan klien Dewasa didukung oleh 11 orang petugas Pembimbing Kemasyarakatan (PK), untuk Bagian Tata Usaha didukung oleh 7 orang staf dan 4 staff keuangan.

Seiring dengan perkembangannya Badan Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang yang ada. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia yang

dimiliki oleh Balai Pemasyarakatan Kelas II Bandar Lampung. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai, diantaranya adalah Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean (2011, p.72) dikutip dari Wibowo (2014, p. 188) Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Komitmen Organisasional yang terdapat pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Bandar Lampung dapat dilihat dari *affective commitment*, perasaan emosional yang muncul pada Pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas II Bandar Lampung yang muncul untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya seperti keyakinan pegawai Balai akan system dan peraturan – peraturan yang telah ditentukan oleh Balai tersebut. *continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila dibanding dengan meninggalkan organisasi tersebut, hal ini yang membuat pegawai Balai menginginkan dimutasi ke Lapas dan menerima suap dari clien – clien yang mereka tangani. *normative*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis, pegawai pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Bandar Lampung masih dapat bertahan pada Balai tersebut dikarenakan Pegawai Balai masih memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya terhadap clien – clien yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Masalah yang berkaitan dengan Komitmen Organisasional yang terdapat di dalam Balai Pemasyarakatan Kelas II Bandar Lampung adalah kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan yang telah ditentukan di dalam Balai Pemasyarakatan Kelas II Bandar Lampung tersebut, yang dimana para pegawai yang ada pada Balai Pemasyarakatan Kelas II tersebut masih banyak yang menerima sejumlah uang dari mantan Nara pidana yang terkena wajib lapor.

Nawawi (2004) dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.130) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Kinerja Pegawai yang terdapat pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung dapat kita lihat pada indikator – indikator pengukuran Kinerja yang terdapat pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung, seperti Kuantitas, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan hal ini dapat kita lihat dari berapa besar skor keberhasilan pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung dalam penyelesaian tugasnya. Kualitas, pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 Kepuasan Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Ketepatan, pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan, ketepatan waktu pada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II dapat dilihat dari ketepatan pegawai menyelesaikan deadline tugas yang diberikan oleh Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Selain itu, masalah lain yang muncul dalam Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung berkaitan dengan Kinerja Pegawai adalah masih terbilang rendah, hal ini disebabkan karena Kinerja Pegawai Pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung dalam menyelesaikan tugasnya masing – masing tidaklah sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 Data Penyelesaian tugas pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung 2015.

Tabel 1.2

Data Penyelesaian Tugas Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung tahun 2015

No	Posisi	Tugas	Deadline	Penyelesaian
1	BKA	Pembuatan laporan litmas anak yang bermasalah dengan hukum ABH	Maksimal pengumpulan 1 bulan setelah perkara	Lebih dari 1 bulan laporan baru dikumpulkan.
2	BKD	Pembuatan laporan litmas dewasa yang bermasalah dengan hokum ABH	Maksimal pengumpulan 1 bulan setelah perkara	Lebih dari 1 bulan laporan baru dikumpulkan.
3	BKA dan BKD	Melakukan pendampingan	Pendampingan setiap ada perkara	Beberapa kali staff BKA atau BKD tidak mendampingi.

Sumber : Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung 2016

Dari table 1.2 dapat dilihat ketidak tepatan waktu pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung dalam penyelesaian tugasnya. Yang dimana untuk bagian BKA memiliki tugas untuk membuat laporan Litmas anak yang bermasalah dengan hukum (ABH) dengan deadline 1 bulan setelah perkara, namun bagian BKA menyelesaikan tugasnya lebih dari deadline yang telah ditentukan yaitu lebih dari 1 bulan. Bagian BKD yang memiliki tugas untuk pembuatan laporan litmas dewasa yang bermasalah dengan hukum yang memiliki deadline pengumpulan laporan 1 bulan setelah perkara, namun bagian BKD mengumpulkan laporan lebih dari 1 bulan pengumpulan laporan. Pada bagian BKA dan BKD yang bertugas melakukan pendampingan memiliki waktu tugas setiap adanya perkara harus melakukan pendampingan, akan tetapi bagian BKA dan BKD hanya melakukan beberapa kali pendampingan saja. Dapat dilihat dari

data tersebut, hal ini mengindikasikan terhadap penurunan Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

Menurut Robbins dan Judge (2011, p.114) dikutip dari Wibowo (2014, p.131), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan Kerja yang terjadi pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, yang dimana pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II belum merasakan kepuasan akan pekerjaan yang mereka punya sekarang hal ini mengacu pada keinginan pegawai yang menginginkan pemindahan kerja ke Lapas. Gaji, pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II belum puas terhadap gaji yang mereka terima hal itulah yang menyebabkan para pegawai dapat menerima suap dari klien – klien wajib lapor pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung tersebut. Promosi, Promosi merupakan hal yang ditunggu – tunggu pegawai untuk dapat naik tingkat dari jabatan atau pekerjaan semula pegawai, namun pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung pegawai merasa kesulitan untuk mendapatkan promosi akan jabatan pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan pada Balai Pemasarakatan Kelas II lebih cenderung berpusat pada pegawainya, itulah sebabnya Pegawai merasa semauanya dalam mengerjakan tugas – tugas pekerjaannya pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Rekan Kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II dirasa masih kurang adanya interaksi social antar rekan kerja hal ini terindikasi dari Pegawai yang selalu bekerja secara individual. Kondisi kerja, kondisi kerja yang terjadi pada Balai Pemasarakatan Kelas II pun berdampak terhadap Kepuasan Kerja pegawai hal ini dikarenakan beberapa pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja pada lingkungan kerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung tersebut.

Masalah Kepuasan Kerja merupakan hal yang menjadi perhatian pihak manajemen. Hal ini juga dapat dilihat dari table kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

Tabel 1.3

**Data Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Pemasarakatan Kelas II
Bandar Lampung 2016**

Kepuasan Kerja	Bobot	Tahun	
		Nilai Capai	Skor
Kepuasan terhadap gaji	20%	70	14
Kepuasan terhadap pekerjaan	20%	70	14
Kepuasan terhadap promosi	20%	65	13
Kepuasan terhadap atasan	20%	65	13
Kepuasan terhadap rekan kerja	20%	70	14
Jumlah	100%		68

Sumber : Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung 2016

Keterangan :

Nilai	Huruf Mutu	Keterangan
91 – 100	A	Sangat Baik (SB)
81 – 90,00	B	Baik (B)
71 – 80,99	C	Cukup Baik (CB)
61 – 70,99	D	Kurang Baik (KB)

Sumber : Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung 2016

Berdasarkan data kepuasan kerja karyawan pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung dengan beberapa indicator pengukur kepuasan pegawai yang dilakukan terhadap para pegawainya di tahun 2015 mengindikasikan adanya ketidakpuasan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari hasil indikator – indikator Kepuasan Kerja Pegawai yang dimana Kepuasan terhadap gaji yang memiliki bobot 20% memiliki nilai capai 70 dan skor 14, Kepuasan terhadap pekerjaan dengan bobot 20% memiliki nilai capai 70 dan skor 14, Kepuasan terhadap promosi memiliki bobot 20% nilai capai 65 dan skor 13, Kepuasan terhadap atasan memiliki bobot 20% nilai capai 65 dan skor 13 serta Kepuasan terhadap rekan kerja dengan bobot 20% nilai capai 70 dan mendapatkan

skor 14. Dari skor yang didapat dari beberapa indikator – indikator yang telah ditetapkan dengan bobot penilaiannya masing – masing mendapatkan jumlah skor 68, hal ini masuk ke dalam katagori kurang baik. Artinya Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung merasa kurang puas terhadap Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah komitmen organisasional dan kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Balai Pemasarakatan Kelas II JL. Diponogoro No 133 Teluk Betung Utara Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adidasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan November 2016 s.d Februari 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional, kinerja pegawai, serta kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kinerja pegawai terhadapat kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan komitmen organisasional, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat kepuasan kerja meningkat.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung”

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional, kinerja pegawai, kepuasan kerja, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai komitmen organisasional dan kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.