

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja menjadi kunci penting untuk dalam menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi. Terciptanya kepuasan kerja diharapkan pegawai mampu meningkatkan kualitas mereka menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja digambarkan sebagai sejauh mana suatu individu memiliki perasaan positif dan negatif tentang pekerjaan, pekerja lain dan pekerjaan lingkungan (Demir, 2020). Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. Sikap negatif dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan pegawai dalam berkerja dapat memberikan dampak yang besar bagi keberlangsungan organisasi, para pegawai yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan menjadikan pekerjaan sebagai suatu tekanan dan tidak senang dalam melakukannya. Pegawai juga akan menjadikan pekerjaan sebagai bentuk keterpaksaan kerja yang dihayati hanya sebagai rutinitas hidup. Berdasarkan Observasi awal penulis di lapangan terdapat masalah terkait penurunan tingkat kepuasan kerja pada para pegawainya, dalam observasi tersebut menunjukkan kurangnya kepuasan dalam aspek keharmonisan antar atasan dan rekan kerja. Juga kurangnya kepuasan pada perkerjaan itu sendiri dimana para pegawai merasa bahwa beberapa perkerjaan tidak cocok sehingga menimbulkan berbagai permasalahan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, perlunya organisasi untuk memperhatikan kepuasan para pegawainya. Beberapa faktor

yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja diantaranya ialah *Self Efficacy*, *Organizational Culture* dan *Work Motivation*.

Self Efficacy atau Efikasi Diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang ada didalam dirinya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif dan dapat menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan baik. Kreitner (2008) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses. Oleh karena itu, seorang pegawai yang mempunyai keyakinan tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga mengelola pekerjaan dengan baik, memiliki kemungkinan besar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peningkatan *self efficacy* dapat pula meningkatkan kepuasan dalam diri pegawai tersebut karena mereka merasa yakin dan dapat mengerjakan tugasnya dengan sempurna. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan KÖSE *et al* (2017) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja seorang pegawai. Terkait dengan tingkat kepuasan pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat akan kurangnya kepuasan atas perkerjaan itu sendiri diindikasikan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih belum memiliki *self efficacy* yang tinggi dimana para pegawai sering merasa kurang yakin terhadap kemampuannya bahwa ia mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik juga dikarenakan tingkat penyelesaian pekerjaan itu sendiri yang sulit sehingga juga mempengaruhi timbulnya tingkat ketidakpercayaan dalam dirinya.

Budaya dalam suatu organisasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Budaya organisasi (*organizational culture*) sendiri ialah suatu budaya dalam organisasi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi penting karena dapat menyatukan berbagai perbedaan-perbedaan yang ada pada individu. Budaya organisasi juga membantu pegawai untuk lebih mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi tersebut. Luthans (1998) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar diterima oleh lingkungannya.

Dengan keberadaan budaya organisasi yang baik, pegawai menjadi lebih terarah. Selain itu dapat berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja dikarenakan terdapat nilai-nilai dan norma yang terdefinisi dengan jelas di dalam organisasi tersebut. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian dari Fajriyanti *et al* (2019) yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena organisasi yang mampu menerapkan budaya organisasi dengan baik akan memberikan kepuasan kerja pada para pegawainya. Penurunan kepuasan pada Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat terlihat dari kurangnya pelaksanaan budaya kantor yang masih kurang baik hal ini dilihat dari kurangnya kepuasan antar rekan kerja yang

memiliki budaya berkomunikasi yang buruk pada kantor tersebut. Budaya komunikasi yang masih belum terlaksana dengan baik mengakibatkan para pegawai sering mengalami miskomunikasi terkait tugas yang mereka lakukan baik tugas individu maupun pada tim sehingga pada orientasi tim pegawai Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat tersebut tidak dapat melakukan kerjasama yang baik serta komunikasi dan koordinasi yang terjadi menjadi tidak efektif.

Peningkatan suatu kepuasan dalam berkerja disuatu organisasi dilandasi oleh pemberian motivasi yang kuat didalamnya. Motivasi berperan sebagai pendorong karyawan dalam mengarahkan para pegawai untuk dapat berkerja dengan lebih baik juga memberikan perasaan nyaman dalam melakukan perkerjaannya. Menurut Chukwuma (2014) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan motivasi para pegawainya. Melalui motivasi yang diberikan mampu menimbulkan dorongan semangat yang sangat mereka butuhkan dalam melaksanakan tugasnya.

Dukungan motivasi yang kuat dari organisasi akan menciptakan kenyamanan pegawai dan mengurangi tekanan yang ada. Sehingga akan membawa pegawai menuju tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam bekerja. Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kepuasan ini diteliti oleh Jwmaa et al (2022) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi diberikan kepada pegawai dapat mampu meningkatkan kepuasannya dalam berkerja. Penurunan tingkat kepuasan

karyawan dalam bekerja terindikasi oleh pemberian motivasi dari *top management* untuk para pegawai di Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat yang masih tergolong rendah. Kurangnya pemberian apresiasi yang pegawai terima disaat mereka telah melakukan pekerjaan yang baik membuat para pegawai merasa tidak perlu untuk terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak terdorong untuk memberikan hasil yang optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Culture* dan *Work Motivation* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat?
2. Apakah *organizational culture* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat?
3. Apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *job satisfaction* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work motivation* terhadap *job satisfaction* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

- 1) Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Langkat terkait Self Efficacy, Organizational Culture Dan Work Motivation sehingga nantinya dapat meningkatkan Job Satisfaction pegawai yang berkinerja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dalam melengkapi teori *Self Efficacy, Organizational Culture, Work Motivation* dan *Job Satisfaction*.

