

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Penelitian ini merupakan replikasi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020) mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Pasuruan. Penelitian tentang kinerja kinerja pegawai menarik untuk diteliti karena hasil dari sejumlah penelitian yang menunjukkan beragam (Romawi & Sulastri, 2020; Fatriani Widya, Dkk, 2020; Muhammad Syaqq & Suprihono Setiawan, 2021; Muhammad Adhan, Dkk, 2020; Yuliana Dewi, 2020; Evi Citrawati, 2021; Fathur Rahman, Dkk, 2020; Syardiansah, Dkk, 2020). Penelitian yang dilakukan Romawi dan Sulastri (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara serempak karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh secara parsial karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus diselesaikan seseorang yang bekerja di instansi atau perusahaan akan sangat berhubungan dengan faktor-faktor karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan, sehingga pengkajian karakteristik pekerjaan merupakan hal penting

bagi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa sifat-sifat pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perancangan pekerjaan, Kahya (2011). Hal ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh Awel Suryadi (2019) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila karakteristik pekerjaan karyawan semakin tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Riset yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin sesuainya karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, selain itu riset yang dilakukan oleh Yuliana Dewi (2020), berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Junasri Tanjung (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh Evi Citrawati dan Khuzaini (2020), Romawi dan Sulastri (2020), Syardiansah, dkk (2020)

dan Andri Junasri Tanjung, dkk (2020), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Yuliana Dewi (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya semakin baik sehingga ia memiliki prestasi yang tinggi. Dengan demikian hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Hal ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh Abdul Latief, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020), Evi Citrawati dan Khuzaini (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh riset yang dilakukan oleh Danar Kridharta dan Endang Rusdiati (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik, rekan kerja saling mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan riset yang dilakukan oleh

Syardiansah, dkk (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari temuan sejumlah riset diatas menunjukkan bahwa riset tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan isu yang menarik untuk diteliti, meskipun ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang”.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai?

## **C. Tujuan Penelitian**

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik tujuan yang diharapkan adalah:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperoleh beberapa ,manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

##### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini digunakan sebagai masukan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan, bahwa karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi faktor meningkatkan kinerja karyawan.

##### 3. Manfaat Empiris

###### a. Pegawai

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk pegawai yaitu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Perusahaan

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk perusahaan yaitu penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar kedepannya kinerja pegawainya menjadi lebih baik lagi.