

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta berada di Jl Kenari no 56, Muja Muju Umbulharjo Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165. Dinas Sosial memiliki visi “Mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang berkarakter dan berbudaya” dan misi “Menyelenggarakan rehabilitasi, perlindungan, pemberdayaan dan jaminan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) agar berdaya dan berfungsi sosial serta meningkatkan kesejahteraan sosial bagi fakir miskin. Mengembangkan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) dalam pembangunan kesejahteraan sosial dan menanamkan rasa nasionalisme, kesetiakawanan dan restorasi sosial. Lokasi ini dipilih karena hasil wawancara salah satu pegawai ada beberapa pegawai yang tidak ikut terlibat dalam pekerjaan mereka, ada juga pegawai yang aktif dan pasif, ada pegawai tidak ikut terlibat dalam hal memutuskan kesepakatan bersama dan tidak ikut berperan dalam pekerjaannya. Hal tersebut membuat pegawai menjadi kurang puas terhadap pekerjaannya begitu pula akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan, maka dari itu sumber daya manusia jika dilatih dengan baik secara efektif

dan efisien akan menghasilkan hasil positif yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Menciptakan kinerja pegawai yang baik dapat dibentuk jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain keterlibatan kerja (*job involvement*), kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Agar organisasi dapat tetap bertahan dan berjalan maka organisasi harus menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya.

Salah satu cara istilah yang dikaji dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja (*job involvement*), suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2015). Pentingnya keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap perusahaan karena baik tidaknya perusahaan itu tergantung bagaimana perusahaan melibatkan pegawai dalam perusahaan, memberikan kesempatan untuk berkembang akan mendorong terciptanya kepuasan kerja. Keterlibatan kerja (*job involvement*) sangat berpengaruh terhadap kepuasan karena pegawai akan memaksimalkan seluruh usaha dan ide untuk pekerjaan, karena mereka berfikir bahwa pekerjaan akan mencukupi kebutuhan mereka dan karenanya mengalami kepuasan kerja. Selain itu keterlibatan kerja (*job involvement*) juga memunculkan rasa percaya diri karena pegawai merasa ikut terlibat dalam mengeluarkan ide atau pendapat dalam perusahaan menimbulkan keterkaitan yang terjalin dengan perusahaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini didukung juga dengan riset terdahulu dalam penelitian (Sanger, 2013),

(Ariana dan Riana, 2016), (Aryaningtyas dan Suharti, 2013), (Sari dan Suwandana, 2016) dan (Babin dan Boles, 1996) bahwa keterlibatan kerja (*job Involvement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain keterlibatan kerja (*job involvement*), kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memberikan semangat untuk meningkatkan produktivitas dari itu kinerja akan lebih baik. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Namun jika pegawai tidak terlibat terhadap pekerjaan atau keputusan maka akan menganggap pekerjaan itu tidak penting dan tidak ada ikatan emosional terhadap organisasi yang akhirnya berdampak negatif terhadap menurunnya kinerja. Dalam hal ini didukung juga dengan riset terdahulu dalam penelitian (Tobing, 2009), (Indrawati, 2013), (Juniantara dan Riana, 2015), (Dewi dkk, 2014), (Putri dan Latrini, 2013) dan (Susanty dan Miradipta, 2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun (Subakti, 2013) meneliti dengan hasil tidak adanya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Selain keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja, kinerja juga berpengaruh. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2016). Keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh terhadap kinerja karena keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah salah satu pendukung karyawan melakukan kinerja yang baik, jika pegawai ikut terlibat secara tidak langsung dia bisa mengeluarkan ide dan pendapat terhadap pekerjaannya dari itu dampaknya terhadap kinerja akan semakin baik. Dalam hal ini didukung juga dengan riset terdahulu dalam penelitian (Kimbal dkk, 2015), (Septiadi dkk, 2017), (Safaria, 2013), (Kakinsale dkk, 2015), (Setyorini dkk, 2012) dan (Chughtai, 2008) bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun (Wansaga dkk, 2016) meneliti dengan hasil tidak adanya hubungan keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan kinerja pegawai.

Dengan adanya keterlibatan kerja (*job involvement*) yang ada pada pegawai tentunya pegawai akan merasakan kepuasan, rasa puas terhadap pekerjaannya membuat pegawai ingin melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya sehingga menimbulkan semangat bagi dirinya dan pada akhirnya kinerja akan meningkat. Namun tidak sejalan dengan penelitian (Silen, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap kinerja pegawai dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengambil obyek di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta. Berkaitan dengan hal ini, penelitian ini dilakukan dengan penentuan sasaran yang ingin dicapai yaitu dengan mengambil judul : “PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA YOGYAKARTA”

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Yogyakarta?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta?
4. Apakah *job involvement* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh *job involvement* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta
2. Menguji pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta

3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial kota Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi, penelitian ini dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini untuk menambah wawasan tentang *job involvement*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan referensi mengenai pengaruh *job involvement* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
4. Bagi peneliti lain, sebagai referensi atau informasi mengenai *job involvement*, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.