

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Sumber daya manusia dalam organisasi banyak mendapat perhatian para praktisi baik pemerintah maupun swasta dan akademis dalam era globalisasi disadari bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara bahwa dalam rangka menumbuhkan kembangkan etos kerja aparatur, tanggung jawab moral dan guna meningkatkan produktivitas serta kinerja pelayanan aparatur kepada pegawai, dipandang perlu mengembangkan nilai-nilai dasar Budaya Kerja Aparatur negara secara intensif dan menyeluruh pada jajaran aparatur penyelenggara negara.

Sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai karena karyawan adalah motor penggerak perusahaan, maka kinerja karyawan sangat penting untuk di perhatikan. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan merupakan kontibutor utama dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan berkontribusi dalam fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen antara *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan), *coordinating* (pengkoordinasian), maupun *controlling* (pengawasan). Salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menuntun organisasi mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab didalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi tersebut, baik dan buruk kinerja karyawan dapat diukur.

Kinerja membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dari segi kemampuan maupun pengalaman, dapat membuat perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh pesaing yang lain. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, sustainable serta daya kreatifitas dan inovasi perusahaan dapat dipertahankan.

Sebagai gambaran budaya organisasi yang ada pada Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura yakni bagaimana bersikap dan berperilaku sebagai satpam serta mengedepankan disiplin dalam bekerja. Hal itu secara tidak langsung akan memberikan dampak pada individu satpam untuk menerapkan dan menjunjung tinggi kode etik .seperti memberikan teladan yang baik, keamanan, dan kenyamanan dalam bertugas .

Seperti pengawasan keluar masuk dosen, karyawan, mahasiswa dan tamu pada saat jam kerja berlangsung dan juga pengawasan terhadap disiplin kerja dan perilaku civitas di Universitas Trunojoyo Madura pada saat melakukan patroli di area kampus selama jam kerja berlangsung pengaturan dan penerimaan tamu, menjaga gedung dan parkir kendaraan .

Salah satu contoh yang menunjukkan bahwa adanya tingkat pengendalian diri yang cukup besar menggambarkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan kurang perhatian. Perusahaan menstandarkan bahwasanya seluruh satpam harus tepat waktu dan melengkapi seragam atau pakain dinas. Selain itu karyawan/Satpam sering mengabaikan kesehatan dan keselamatan kerja dengan tidak ada jadwal makan secara prosedur, padahal yang penting bagi dirinya sendiri untuk menjaga kesehatan dan kinerja mereka sendiri, sering tidak taat terhadap standar kerja yang telah ditetapkan ketua komandan yang nantinya akan mempengaruhi pengendalian diri Jika hal ini tidak diperhatikan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kepuasan karyawan adalah perhatian utama khususnya di industri jasa. Meningkatkan kepuasan karyawan sangat diperlukan karena merupakan kunci keberhasilan bisnis organisasi apapun (Naseem *et al*, 2011). Sebagai gambaran tentang Kepuasan kerja merupakan satu hal yang tidak dapat dipisahkan, seperti halnya dalam bekerja. Satpam mempunyai tujuan seperti ketepatan dalam bekerja, mendapatkan perhatian, serta kenaikan jabatan dan Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma. Budaya Organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada diorganisasi dapat dikembangkan di lingkungan Satpam Universitas Trunojoyo Madura. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan.

Menurut Pervin dalam Ayudiati (2010) konsep *locus of control* adalah bagian dari *social learningtheory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Hal berlaku juga dengan Pengendalian Diri terkait pemenuhan kebutuhan karyawan. Perusahaan secara terus menerus dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dari peningkatan pengendalian diri terhadap kerja dan melakukan kegiatan pada akhirnya menghasilkan kinerja. Namun bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan mengendalikan diri dengan baik maka berpengaruh terhadap kinerja, sehingga akan berakibat dan cenderung berperilaku *negatif action*

Kepuasan kerja diukur aktifitas kerja pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola hal yang positif dan serta mampu mengatasi

segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas kinerja. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, rasa memiliki dan tanggung jawab masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya.

Permasalahan dihadapi oleh Satpam di Lingkungan Universitas Trunojoyo Madura adalah Budaya Organisasi, *locus of control* dan *kepuasan kerja*. Disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada tugas. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), individu yang mempunyai *internal locus of control* menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik daripada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi.

Hal yang nampak dari fenomena dilingkup kampus Universitas Trunojoyo Madura. Dengan Jumlah satpam sebanyak 186 orang mereka membagi sistem *shift* dengan jangka waktu pagi dan malam yang tergolong tidak mempengaruhi hasil kinerja dari satpam sendiri. Tugas satpam seperti mengawasi keamanan (kasus pencurian) disekitar kampus, beberapa alat yang masih belum termaksimalkan, dan menemukan beberapa mahasiswa yang berusaha mencoret tembok sekitar kampus dan lain sebagainya.

Jumlah satpam yang masih terlihat minim dengan penjagaan dan jadwal yang sangat padat akan beberapa keadaan dilingkup kampus seperti gedung rektorat, Asrama, gedung ruang kuliah bersama (RKB), kegiatan internal

dan external kampus, bahkan penjagaan akan kendaraan yang berlalu lalang dikampus terlihat begitu berat dengan karyawan yang sedikit dan bertambahnya gedung-gedung yang baru.

Fakta diatas yang terkait akan adanya budaya organisasi yang baik, pengendalian diri dari karyawan dan kepuasan kerja memberikan pengaruh besar terhadap dampak kinerja yang terjadi pada karyawan. Keberhasilan dari organisasi yang ada saat ini tidak lepas dari peran karyawan dan sumber daya manusia yang terus berusaha meningkatkan kinerjanya dengan baik dan benar, sehingga mampu terwujud tujuan utama yang akan tercapai serta memajukan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadi faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan untuk mencapai tujuan. Upaya yang harus diperhatikan organisasi adalah melihat efek yang terjadi pada para karyawan terhadap beberapa kebijakan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Diri (*Locus of control*) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Satpam Di Universitas Trunojoyo Madura) ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dapat dirumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura ?

- 2) Apakah Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura ?
- 3) Apakah kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura ?
- 4) Apakah Budaya Organisasi (X_1), Pengendalian diri (*Locus Of Control*) (X_2) dan kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura ?.
- 5) Di antara ke tiga variabel tersebut di atas manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura
2. Untuk mengetahui Pengendalian Diri (*locus of control*) (X_2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura
3. Untuk Mengetahui kepuasan kerja (X_3) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi (X_1), Pengendalian diri (*Locus Of Control*)(X_2) dan kepuasan Kerja(X_3) secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura

5. Untuk mengetahui Di antara ke tiga variabel tersebut di atas manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Satpam di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi suatu informasi kepada perusahaan terkait agar bias memperhatikan faktor-faktor pendorong kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja

b) Manfaat bagi Peneliti

Dengan mengadakan penelitian langsung keperusahaan maka penulis berharap memperoleh;

1. Wawasan pengetahuan yang mendalam mengenai Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja
2. Untuk mengetahui kerja dan kinerja karyawan
3. Sebagai bahan banding antara Teori dan penelitian
4. dilapangan

c) Manfaat bagi Akademisi

1. Sebagai bahan banding untuk penelitian selanjutnya
2. Dapat digunakan sebagai dasar pengukuran kemampuan mahasiswa dalam dunia praktisi
3. Menambahkan koleksi permasalahan bagi perguruan tinggi negeri.

d) Peneliti selanjutnya

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian diri (*locus of control*) dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.