

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dan dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Istilah penilaian kinerja, bagi kebanyakan orang diartikan sama dengan evaluasi kinerja atau pengkajian ulang kinerja. Tiga istilah yang dapat menggantikan satu sama lain itu diartikan sebagai suatu pertemuan antara manajer dengan karyawannya diakhir tahun guna membicarakan kinerja karyawan, yang meliputi sukses yang telah dicapai maupun masalah yang terjadi. Organisasi yang dinamis mengukur tingkat keberhasilannya dalam kurun waktu tertentu, atau dengan kata lain mengukur kinerja anggotanya (pegawainya) dalam waktu tertentu. Melalui penilaian kinerja ini akan dapat menjadi masukan bagi perbaikan atau peningkatan kinerja di masa mendatang.

Bahwa salah satu peran kinerja yang penting adalah sumber daya manusia, maka kebudayaan sebagai sesuatu yang kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat dan kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Kebudayaan mencakup semuanya yang didapatkan atau dipelajari oleh manusia. Kebudayaan terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perilaku normatif, yaitu mencakup segala cara atau pola-pola berpikir, merasakan dan bertindak.

Manajemen sumber daya manusia dalam era globalisasi harus mampu menghadapi tantangan pokok antara lain, tantangan organisasional, lingkungan, internasional dan kesamaan perlakuan kerja. Tantangan organisasional menuntut manajemen yang efisien, efektif, produktif, etis dan bertanggungjawab secara sosial. Hal ini disebabkan sumber daya yang dimiliki organisasi semakin terbatas, manajemen yang mengarah pada tercapainya sasaran dan tujuan dan memberikan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia yang ada diberlakukan dengan cara

benar dan baik serta dijamin kepentingan setiap *stakeholder*. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Sumber daya manusia di sini meliputi keseluruhan individu yang ada dalam suatu organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional pada suatu organisasi mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, suatu organisasi mulai berusaha atau berupaya mengelola dan menciptakan kualitas sumber daya manusianya yang handal dan profesional, agar tercapai keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Agar pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan efisien maka pendidikan, keterampilan dan kepemimpinan memegang peranan penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu diperlukan untuk meningkatkan kualitas atau mutu pelayanan sebagai upaya untuk mengantisipasi lingkungan eksternal dan di lain pihak perhatian ke lingkungan internal merupakan faktor yang harus didahulukan.

Selain sumber daya manusia itu sendiri dan kualitas sumber daya manusia, tata kelola pemerintahan merupakan salah satu faktor yang turut berperan penting dalam pencapaian kinerja organisasi. Tata kelola Pemerintahan yang mengedepankan azas-azas yang baik merupakan salah satu syarat pencapaian kinerja. Permasalahan yang melekat pada instansi publik adalah transparansi, akuntabilitas dan kepatuhan hukum. Pemerintahan yang baik, cita negara berdasarkan hukum, di mana masyarakatnya merupakan *self regulatory society*. Dengan demikian, pemerintah sudah dapat mereduksi perannya sebagai pembina dan pengawas implementasi visi dan misi bangsa dalam seluruh sendi-sendi kenegaraan melalui pemantauan terhadap masalah-masalah hukum yang timbul dan menindaklanjuti keluhan-keluhan masyarakat dan sebagai fasilitator yang

baik. Dengan pengembangan sistem informasi yang baik, kegiatan pemerintahan menjadi lebih transparan, dan akuntabel, karena pemerintah mampu menangkap *feedback* dan meningkatkan peran serta masyarakat. Dalam konteks lain (hukum), pemerintahan yang baik merupakan suatu jembatan antara norma hukum dengan norma etika.

Manusia sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan tingkah laku manusia terhadap dunianya, lingkungan serta masyarakatnya. Kebudayaan merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi landasan pokok untuk menentukan sikap terhadap dunia luarnya, bahkan mendasari setiap tingkah laku yang hendak dilaksanakan. Demikian luasnya cakupan kebudayaan sehingga muncul wujud kebudayaan dalam kehidupan masyarakat.

Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi, sehingga anggota organisasi akan bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya tanpa merasa terpaksa. Apabila budaya itu adalah budaya yang bersifat mengerahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik dapat dipastikan semua anggota organisasi yang sudah menganggap norma itu sebagai budaya, maka anggota organisasi tersebut akan melaksanakan dengan baik. Akhirnya pelaksanaan budaya itu akan menghasilkan *output* kinerja yang baik.

Sumber daya manusia yang menjadi salah satu aset di dalam suatu organisasi merupakan pelaku yang berperan aktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pikiran, perasaan serta keinginannya akan mempengaruhi sikapnya terhadap prestasi, dedikasi maupun kecintaannya terhadap bidang pekerjaan yang dijalannya. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mempertahankan kepuasan kerja anggotanya karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja anggotanya dalam rangka terwujudnya tujuan organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi haruslah memiliki dasar dan arah yang jelas, sehingga kesinambungan dan keselarasannya dapat terjamin. Hal itu bisa dilakukan apabila perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasannya dilakukan dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya dapat mendukung tujuan dari instansi.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja Kemnakertrans menuju ke arah profesionalisme, dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran Kemnakertrans yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas di seluruh unit organisasi Kemnakertrans secara terpadu. Untuk itu perlu adanya visi, misi, strategi, dan nilai acuan Kemnakertrans yang menjadi pedoman mengenai arah yang dituju, beban tanggung jawab, strategi pencapaiannya serta nilai-nilai sikap dan perilaku pegawai Kemnakertrans.

Visi dari Kemnakertrans itu sendiri adalah terwujudnya tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang produktif, kompetitif dan sejahtera. Sedangkan Misi Kemnakertrans adalah perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja, peningkatan kompetensi keterampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi, peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah dan penerapan organisasi yang efisien, tata laksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

Semua visi, misi, strategi dan target-target yang hendak dicapai oleh Kemnakertrans itu akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada dibelakangnya. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berintegritas, profesional dan handal serta pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Salah satu persoalan yang tidak pernah absen dari kehidupan manusia adalah kinerja pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja di Direktorat Penempatan Tenaga Dalam Negeri Kemnakertrans. maka kepuasan kerja menjadi perhatian pimpinan puncak dari Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri untuk meningkatkannya. Kondisi tersebut mendorong tumbuhnya pelayanan di Direktorat Penempatan Tenaga Dalam Negeri yang betul-betul prima dan profesional, maka diperlukan peningkatan mutu pelayanan dan penyediaan fasilitas secara memadai mutlak dilakukan oleh segenap jajaran Direktorat Penempatan Tenaga Dalam Negeri dalam memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri yang lebih baik dan transparan, sesuai dengan visi dan misi dari Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri itu sendiri adalah memberikan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri secara optimal.

Walaupun disadari kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan organisasi untuk dapat menghasilkan kinerja yang unggul, namun belum semua organisasi mampu mewujudkannya. Direktorat Penempatan Tenaga Dalam Negeri sebagai bagian dari kemnakertrans, mempunyai indikasi belum sepenuhnya memberikan kepuasan kerja bagi sumber daya manusianya secara optimal sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Indikasi yang mudah dilihat adalah seringnya terdengar keluhan dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ada yang mengeluh bosan dan malas dalam bekerja. Indikasi lainnya adalah ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai sering pulang lebih awal dan berangkat ke kantor sering terlambat. Gejala seperti itu menunjukkan kepuasan kerja yang belum optimal sehingga sangat menghambat kinerja dan mengganggu tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat menyelenggarakan kinerja yang baik maka Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri selalu memberikan komitmen kepada pegawainya dengan memperhatikan kepentingan pegawainya dalam rangka pelayanan kepada masyarakat sehingga pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja sesuai dengan perubahan budaya organisasinya secara terus-menerus.

Diharapkan akan ada suatu proses dalam pengelolaan sumber daya manusia baik itu pembinaan sumber daya manusia, pemberdayaan sumber daya

manusia yang akan membawa kepada perubahan iklim kerja organisasi yang lebih baik pada Direktorat Penempatan Tenaga Dalam Negeri. Disamping itu kebijakan pimpinan akan sangat mempengaruhi dalam menentukan kinerja pegawai yang diharapkan adalah terciptanya kinerja yang baik dari para pegawai.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dapat dihubungkan oleh banyak faktor, sehingga untuk meningkatkannya perlu diidentifikasi faktor-faktor apa yang mempunyai hubungan timbal balik dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja antara lain dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, kecerdasan emosi, kepemimpinan, pengawasan, kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Dalam bekerja manusia tidak hanya menginginkan uang sebagai imbalan dari hasil kerjanya, tapi juga menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang lain terpenuhi. Dalam konteks dunia kerja, agar dapat menghasilkan kinerja yang baik maka setiap karyawan membutuhkan kepuasan kerja, antara lain tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, yang dinikmati baik dalam pekerjaan, luar pekerjaan, maupun kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja juga terkait dengan respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diproyeksikan dapat dipenuhi ditempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didupakannya di tempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu tercakup pula kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif.

Masyarakat memiliki budaya sosial maka manusia sebagai individu sekaligus makhluk sosial akan dipengaruhi oleh budaya dilingkungan tempat

tinggalnya. Demikian pula halnya pada orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi yang memiliki budaya yang mapan akan diajarkan mengenai nilai-nilai kepercayaan dan perilaku-perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Setiap organisasi pada dasarnya memiliki keunikan tersendiri dalam menjalankan aktivitas keorganisasiannya. Mulai dari cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan, sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi dilingkungan organisasi. Kesemua itu merupakan aspek yang tak terpisahkan dari budaya organisasi.

Bahwa budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, karena budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan bagi daya saing organisasi. Budaya organisasi bukan lagi sekedar sejarah organisasi dalam meraih sukses, tetapi sebuah rekayasa manajemen untuk berkompetisi di area global. Strategi organisasi dalam menghadapi persaingan pasar selalu berubah mengikuti perubahan lingkungannya dan struktur organisasi mengikuti strategi dan perubahan kultur. Kepuasan karyawan berhubungan dengan sistem nilai dan orang-orang tempat organisasi itu berada. Dan seorang manajer bisa gagal dalam mengelola organisasinya, kalau tidak mengerti nilai budaya di dalam organisasinya. Bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dimilikinya, dan nilai-nilai itu terbentuk dari lingkungan dan latar belakang budaya tertentu.

Dalam dunia kerja komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting dan seringkali dijadikan sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi sangat penting, karena menjadi dasar bagi individu untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas, maka akan berdampak pada kinerja individu. Komitmen organisasi merupakan ketertarikan individu terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Ketertarikan tersebut menjadi dasar utama untuk memunculkan kinerja pada pegawai, sehingga dapatlah dimengerti jika komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja.

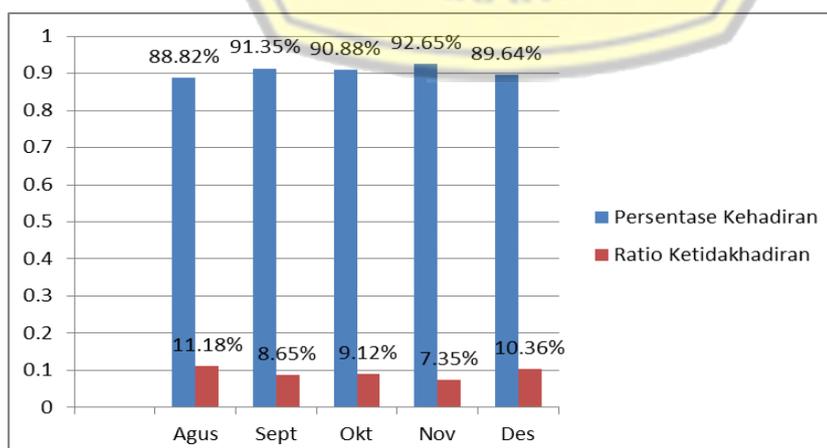
Selain komitmen pegawai serta budaya organisasi dan kepuasan kerja pun merupakan yang dibutuhkan pegawai untuk memacu kinerjanya dalam mewujudkan kualitas kerja, dimana komitmen pegawai dalam bekerja adalah

fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka tanggungjawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh info yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi dan menaruh perhatian pada pekerjaan bermutu tinggi dan kinerja yang tinggi.

Tabel 1. Data kehadiran dan ketidakhadiran pegawai di Dit. PTKDN Tahun 2015

Bulan	Persentase Kehadiran	Ratio Ketidakhadiran
Agustus	88.82%	11.18%
September	91.35%	8.65%
Oktober	90.88%	9.12%
November	92.65%	7.35%
Desember	89.64%	10.36%

Sumber : Data Kepegawaian di Dit. PTKDN, 2015



Gambar.1. Diagram perkembangan kehadiran dan ketidakhadiran pegawai selama lima bulan akhir di tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dengan keterangan atau tanpa keterangan apapun. Di bulan agustus yang tidak masuk kerja dengan rasio ketidakhadiran 11.18%, lebih besar dibandingkan dengan bulan-bulan yang lain. Karena di bulan agustus banyaknya pegawai yang mengambil cuti lebih banyak untuk merayakan hari raya atau mereka yang tidak masuk kerja tanpa keterangan apapun juga. Yang kedua di bulan desember dengan rasio ketidakhadiran 10.36% karena akhir tahun maka banyaknya pegawai yang mengambil cuti atau yang alpha.

Kepuasan kerja dan komitmen pegawai yang terbentuk sebagai dampak dari implementasi remunerasi, yang juga berpotensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Banyak hal yang dilakukan dalam reformasi birokrasi Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kemnakertrans menyangkut sumber daya manusianya, dari mulai pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, mutasi dan promosi sampai perbaikan remunerasi. Semua yang dilakukan tentu berupaya untuk meningkatkan komitmen organisasional para pegawainya. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya, secara logis akan bekerja lebih antusias, sehingga kinerja lebih baik, demikian pula pegawai yang memiliki komitmen tinggi, secara logis akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya demi pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, masih banyaknya pegawai yang masuk kerja sering datang terlambat, tidak adanya aktifitas yang harus dilakukan tetapi yang mereka lakukan hanya duduk dan mengobrol saja, atau beban kerja yang pimpinan berikan kepada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga pegawai merasa malas untuk bekerja yang menyebabkan pegawai pulang lebih cepat. Dan belum adanya kesepakatan yang di dapat pegawai dari pimpinan sehingga pegawai belum merasa puas dengan pekerjaannya.

Aspek yang pada dasarnya diinginkan oleh setiap karyawan adalah kepuasan karena sangat berperan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Bahwa di dalam bekerja pegawai bukan semata-mata mencari uang, namun juga kepuasan dalam bekerja yang dapat dicapai melalui berbagai aspek kerja. Apabila aspek-aspek pekerjaan mampu mendatangkan rasa puas, maka pegawai akan bekerja dengan lebih giat dan sungguh-sungguh. Kepuasan dalam bekerja juga

akan mendorong tumbuhnya sikap loyal terhadap organisasi. Kesungguhan dalam bekerja dan loyalitas terhadap organisasi merupakan bentuk dari pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal ini lebih lanjut akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Hal ini dapat dimengerti, karena ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, dengan begitu produktivitas dan kinerja akan meningkat.

Kepuasan kerja yang tinggi sangat membantu dan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan yang nyata baik bagi organisasi maupun pegawai.

Memperhatikan upaya-upaya yang dilakukan dan kendala-kendala yang dihadapi dalam budaya organisasi, dapat diidentifikasi bahwa pengembangan sumber daya manusia secara umum dan khususnya merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan implementasi. Dalam implementasi teknologi informasi, masalah yang dihadapi oleh organisasi bukanlah masalah teknologi semata, melainkan juga masalah perubahan sikap mental dan peningkatan kemampuan pegawai di dalam menjalankan organisasi yang menjadi pemakai. Oleh karena itu pengembangan yang sesuai dalam proses perubahan budaya organisasi dengan implementasi teknologi informasi adalah sangat penting.

Seorang pemimpin berusaha untuk memperbaiki tingkat prestasi pegawainya, salah satunya adalah menilai pekerjaan dan mengendalikan perilaku pegawai yang dinilai melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Hal ini tentu terkait dengan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi. Ini secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi pegawai maupun manajer dalam rangka pencapaian kinerjanya. Disatu sisi, pegawai tidak senang dengan sistem penilaian dan mengatakan bahwa pimpinan berusaha menilai pekerjaan tanpa sungguh-sungguh dan merasa tidak puas terhadap ketidaksamaan dalam melakukan penilaian prestasi.

Salah satu usaha yang dilakukan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai adalah memberikan daya perangsang secara kompherensif sehingga pegawai termotivasi serta bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan organisasi.

Perangsang kerja berupa pemberian motivasi dan kepemimpinan (*leadership*) maupun perangsang lain. Perangsang ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja sesuai keinginan organisasi.

Motivasi menyangkut rangsangan yang memberikan respon secara tidak langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan dalam memperlakukan pribadi pegawai yang dapat meningkatkan kinerjanya. Perilaku akan menentukan berhasil tidaknya usaha pencapaian kinerja, perilaku dapat mengakibatkan pegawai mengalami hambatan untuk mengembangkan diri sebagai akibat gaya kepemimpinan dan motivasi yang tidak sesuai dengan situasi.

Perwujudan setiap gaya kepemimpinan tidak lepas dari pengaruh situasi dan kondisi dan bersifat insidental. Hal ini berarti, pelaksanaan gaya kepemimpinan cenderung bervariasi. Upaya ini dinilai pegawai, dimana pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dan mempengaruhi pegawai akan menimbulkan persepsi yang positif. Sedangkan motivasi menyangkut promosi, jaminan karir dan pemberian materi maupun non materi. Selain itu, pemberian penghargaan secara tidak langsung harus diberikan sesuai dengan tingkat perubahan yang ditunjukkan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas serta hasil pengamatan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ **Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kemnakertrans Jakarta** ”.

I.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dilaksanakan di Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan kondisi pegawai pada bulan Agustus– Desember tahun 2015. Penulis mencoba menganalisa budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kemnakertrans Jakarta.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan budaya organisasi, komitmen dan kepuasan Kerja dengan kinerja pegawai Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia?
2. Apakah ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia?
3. Apakah ada hubungan komitmen dengan kinerja pegawai Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia?
4. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Republik Indonesia?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pandangan pegawai tentang hubungan budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kemnakertrans Jakarta.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- 1) Diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan/atau pejabat pembina kepegawaian pada Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, dalam upaya pembinaan organisasi dan pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya tentang kinerja pegawai dalam hubungan budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja di Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kemnakertrans Jakarta.

- 2) Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Pembangunan “Veteran” Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- 3) Sebagai bahan informasi bagi para pembaca, pemerhati bidang Sumber Daya Manusia dan sekaligus sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.
- 4) Bagi penulis, tesis ini dapat berguna sebagai sarana menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan masalah budaya organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

