

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan SDM penting bagi setiap organisasi sebagai sarana meningkatkan kinerja organisasi secara berkesinambungan. Dengan pengelolaan SDM yang baik, maka organisasi mampu mendorong kinerja karyawan sehingga kinerja organisasi juga akan meningkat. Pengelolaan SDM juga berperan penting dalam membangun sikap dan mental karyawan dalam pelaksanaan tugas dan perannya pada pengambilan keputusan maupun kerja sama tim. Karyawan yang memiliki perasaan dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dengan dukungan lingkungan organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam praktik organisasi, setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk pemenuhan ekstrinsik dan intrinsik. Pemenuhan ekstrinsik mencakup faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, promosi jabatan. Sedangkan intrinsik, adalah kebutuhan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Salah satu aspek intrinsik yang diperlukan untuk mendorong semangat kerja adalah mendorong keterlibatan kerja karyawan. Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi secara individu meyakini bahwa pekerjaannya baik bagi dirinya dan memiliki makna tinggi

dan berarti baginya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih mendedikasikan dirinya untuk pekerjaannya dan menganggap suatu pekerjaan sebagai hal yang penting bagi kehidupannya. Menurut Robbins (2008 dalam Andrew dkk 2013), karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi memiliki tingkat kepedulian yang tinggi pada pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Selain keterlibatan pekerjaan, aspek-aspek non fisik lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Riset-riset terdahulu mengungkapkan aspek-aspek non fisik sebagai iklim psikologis adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Selain itu menurut Wursanto (2009) menyebutkan lingkungan psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Iklim psikologis pada dasarnya persepsi karyawan terhadap situasi pekerjaan yang mempunyai makna psikologis dan dapat berpengaruh pada perilaku dan sikap individu anggota organisasi. Iklim organisasi yang mendukung dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid Abdillah dkk (2016), Fadhilah Nur Ismi (2013) dan Iqbal Nazili (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi iklim psikologis maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak konsisten,

yang menyimpulkan bahwa yang menyatakan bahwa iklim psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Siti Mulyani, 2012).

Keterlibatan kerja mempunyai keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada dasarnya apabila keterlibatan kerja karyawan dapat membuat karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan maka tingkat kinerja seorang karyawan akan meningkat untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frenelly F. M. dkk (2014), Christina Tri Setyorini dkk (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry Brianly Wansaga dkk (2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Kebudayaan Kabupaten Sleman, yang beralamat di Jl. Beran Kidul, Tridadi, Sleman. Instansi ini adalah unsur pelaksana dalam urusan pemerintahan bidang kebudayaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang memiliki kedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kebudayaan memiliki tugas dalam membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang kebudayaan. Dalam melakukan tugasnya, karyawan Dinas Kabupaten Sleman sering dihadapkan dengan berbagai urusan yang mengharuskan karyawan untuk terlibat dalam setiap keputusan organisasi demi mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun

tantangan yang seringkali dihadapi oleh pegawai Dinas Kebudayaan Sleman adalah pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja, sebagai contoh adalah untuk menghadiri berbagai acara kebudayaan di masyarakat yang mana waktunya pasti dilaksanakan di luar jam kerja. Selain itu pegawai Dinas Kebudayaan Sleman juga harus dihadapkan dengan target organisasi, masing-masing bidang telah ditentukan target kegiatan yang dananya telah dianggarkan untuk memfasilitasi kegiatan kebudayaan di Kabupaten Sleman. Di samping itu, pegawai Dinas Kebudayaan Sleman saling mendukung satu sama lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan hasil kerja pegawai dan dapat memicu pegawai lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya” yang ditulis oleh Sri Pahalendang Asi (2013). Perubahan dilakukan terhadap objek dan subjek penelitian, serta mengganti variabel *burnout* menjadi variabel keterlibatan kerja. Peneliti juga menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Psikologis dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah iklim psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Sleman?
2. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Sleman?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh iklim psikologis terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Sleman.
2. Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan keterlibatan SDM dalam pekerjaan di organisasi.
2. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun suatu kebijakan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan untuk menggambarkan kualitas dan *humanskill* seorang karyawan dalam pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan.
4. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi dan informasi terkait dengan iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kinerja.