

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan sebuah kumpulan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan zaman. Ulrich (2020) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia harus berperan sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dilakukan dengan mengintegrasikan strategi MSDM dengan strategi bisnis secara keseluruhan.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berkaitan dengan perikanan menjalankan tugas yang salah satunya adalah berkaitan dengan melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang perikanan sesuai dengan kewenangan daerah. Selanjutnya mengacu pada tugas pokok tersebut, dapat dijabarkan fungsi dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berkaitan dengan perikanan yaitu perumusan dan penetapan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, serta pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan kebijakan pengelolaan perikanan tangkap, pengelolaan perikanan budidaya, pengawasan sumber daya perikanan, pengolahan dan pemasaran hasil perikanan.

Berikut ini disajikan capaian kinerja khususnya Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing Instansi Pemerintah Penyelenggara Urusan Kelautan dan Perikanan di Wilayah Eks Karesidenan Besuki.

Tabel 1. 1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Data Pencapaian Kinerja Instansi Pemerintah Penyelenggara Urusan Kelautan dan Perikanan di Wilayah Eks Karesidenan Besuki

Instansi	IKU	2021		2022		2023	
		Trgt	Real	Trgt	Real	Trgt	Real
Dinas Perikanan Kabupaten Banyuwangi	Persentase peningkatan volume produksi perikanan	3	7,4	3	-14,5	3	26
	Ton	39.308	72.291	74.451	61.776	63.629	77.820
	Angka konsumsi ikan (kg/kap/th)	36,88	36,63	37,13	61,52	37,13	62,52
Dinas Perikanan Kabupaten Jember	Angka Produksi Perikanan Tangkap (ton)	10.049	13.398	10.200	13.591	10.363	13.795
	Angka Produksi Perikanan Budidaya (ton)	14.507	13.413	14.797	15.250	15.092	15.479
Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso	Persentase Peningkatan Produktivitas Perikanan Budidaya	7,3	7,2	7,5	7,4	7,5	7,5
Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo	Jumlah produksi perikanan budidaya (ton)	10.565	11.212	10.882	12.600	11.209	11.292
	Jumlah produksi perikanan tangkap (ton)	14.624	15.452	14.917	18.483	15.215	18.272

Sumber : Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan Kelautan dan Perikanan di Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Jember Kabupaten Bondowoso, dan Kabupaten Situbondo (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 secara umum dapat dijelaskan bahwa pencapaian atau realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing Instansi Pemerintah Penyelenggara Urusan Kelautan dan Perikanan di Wilayah Eks Karesidenan Besuki telah sesuai atau bahkan melebihi dari yang ditargetkan. Hanya saja, untuk Dinas Perikanan Kabupaten Banyuwangi khususnya pada tahun 2022, terjadi penurunan realisasi pada indikator persentase peningkatan volume produksi

perikanan yang menjadi -14,5%. Selain dikarenakan kondisi Indonesia, pasca pandemi Covid-19, hal ini juga tidak terlepas dari kinerja pegawai yang juga mengalami penurunan. Penurunan kinerja pegawai pada institusi Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan Kelautan dan Perikanan di Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Jember Kabupaten Bondowoso, dan Kabupaten Situbondo tidak dapat dipisahkan dari penerapan budaya organisasi yang lemah, motivasi pegawai yang belum optimal, serta dukungan organisasi yang juga tidak optimal. Budaya organisasi menjadi lemah ketika dihadapkan dengan sistem kerja *work from home* akibat pandemi menjadikan pegawai kurang mampu memahami serta kurang memperjuangkan nilai organisasi sebagaimana dinyatakan bahwa *Core Values* dan *Employer Branding* ASN dengan slogan BerAKHLAK. Berkaitan dengan motivasi kerja, ASN banyak mengalami kendala dan hambatan terkait dengan penerapan sistem kerja yang mulai terjadi peralihan dari *work from home* kembali menjadi *work from office*, dan bahkan sempat juga diterapkan *hybrid working*. Terakhir, aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pencapaian kinerja ASN, adalah dukungan organisasi, dimana setiap instansi pemerintahan menghadapi kendala anggaran yang disebabkan adanya kebijakan *refocusing* anggaran, menyebabkan daya dukung setiap instansi pemerintahan menjadi tidak optimal.

Gambaran umum dari permasalahan yang menjadi sorotan bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berkaitan dengan perikanan diantaranya terlihat pada belum optimalnya perlindungan keselamatan kerja nelayan khususnya nelayan kecil (perahu < 10 GT) serta anak buah kapal, belum optimalnya fungsi Tempat Pelelangan Ikan (TPI), belum optimalnya pengelolaan sumberdaya ikan di Perairan Umum Daratan (PUD), belum optimalnya fasilitasi legalisasi aset dan pendanaan

modal usaha bagi nelayan kecil, serta penguatan kelembagaan kelompok pelaku usaha perikanan masih harus terus ditingkatkan. Berbagai permasalahan tersebut menjadi cerminan kinerja pada Instansi Pemerintah Penyelenggara Urusan Kelautan dan Perikanan di Wilayah Eks Karesidenan Besuki, dimana pencapaian realisasi kinerja masih belum sesuai dengan target. Mengacu pada argumentasi tersebut, maka penting untuk menguji bagaimana peran aspek budaya organisasi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja menggambarkan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Rismawati & Mattalata (2019), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama dari efektivitas dan efisiensi organisasi. Paradigma manajerial baru yang secara tegas menyatakan bahwa pegawai harus diperlakukan adil sebagai seseorang yang memiliki kebutuhan sendiri dan keinginan pribadi. Sudaryo et al. (2019), kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi variabel yang banyak dipelajari dalam literatur karena pentingnya dalam perilaku organisasi (*organizational behavior*). Berbagai teori tentang kepuasan kerja dapat ditemukan dalam literatur seperti Teori Pengaruh, Teori Disposisional, Teori Dua Faktor disebut juga (Teori Motivator-Hygiene) dan Model Karakteristik Pekerjaan (Mathis et al., 2019). Lebih lanjut, Mathis et al. (2019) mengemukakan kepuasan karyawan tidak ternilai harganya. Karyawan yang frustrasi atau putus asa berpengaruh negatif terhadap kemauan melakukan pekerjaan. Karyawan yang tidak puas akan kurang berkomitmen terhadap organisasi sehingga mempengaruhi kinerja mereka dan pada akhirnya kinerja perusahaan. Dengan meningkatnya persaingan, perusahaan menyadari pentingnya kepuasan dan kinerja karyawan dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk bersaing di pasar global ini. Beberapa penelitian empiris yang mendukung adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja yaitu (Pane et al., 2022); (Maesofhani & Lutfi, 2019); (Setiawan et al., 2022); (Sunarsi, 2020); (Paais & Pattiruhu, 2020); (Arif et al., 2019); (Soomro & Shah, 2019); (Astuti et al., 2020); (Wibowo & Tajib, 2023); dan (Carvalho et al., 2020). Riset empiris tidak sepenuhnya mendukung hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dan berpendapat bahwa sejauh ini tidak jelas apakah kepuasan kerja bergantung pada kinerja atau kinerja tergantung pada kepuasan kerja (Riyanto et al., 2021) dan (Sari, 2023).

Armstrong and Taylor (2023) menyatakan bahwa MSDM perlu fokus pada pengembangan talenta dan budaya organisasi yang mendukung strategi bisnis. Pandangan Dessler (2020) tentang MSDM harus mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan secara sistematis. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan

berbagai alat ukur dan program pengembangan. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi (Pfeffer, 2022). Peningkatan mutu kerja pegawai juga tidak terlepas dengan budaya (*culture*). Budaya kerja menurut Mangkunegara (2019) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam budaya yang kuat terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan.

Salah satu budaya kerja ASN saat ini adalah *Core Values* dan *Employer Branding* ASN dengan slogan BerAKHLAK. *Core values* dan *Employer Branding* ASN diluncurkan pada tanggal 27 Juli 2021. Nilai-nilai dasar ASN ini berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN Bangsa Melayani Bangsa. *Core Values* dan *Employer Branding* ASN BerAKHLAK “Bangga Melayani Bangsa” merupakan singkatan (akronim) dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal adaptif, dan kolaboratif. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya inilah yang menjadi ciri khas organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain (Schein, 2020). Budaya perusahaan pada hakikatnya mempunyai nilai baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam sehingga menjadi landasan bagi terciptanya iklim organisasi yang ideal. Iklim organisasi yang ideal

merepresentasikan kesejahteraan suatu organisasi yang digambarkan sebagai cara dimana fungsi dan kualitasnya dirasakan oleh karyawan. Hal ini mencakup kesehatan fisik dan mental karyawan, rasa bahagia dan kesejahteraan sosial, yang semuanya dikaitkan dengan istilah kepuasan kerja (Kinicki, 2021). Pada titik inilah budaya kerja menjadi salah satu variabel yang menjadi antecedent kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh beberapa riset empiris diantaranya (Maesofhani & Lutfi, 2019); (Sunarsi, 2020); (Arif et al., 2019); (Soomro & Shah, 2019); (Wibowo & Tajib, 2023); dan (Nguyen et al., 2020). Temuan berbeda diperoleh (Paais & Pattiruhu, 2020) dan (Astuti et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai suatu sistem perekat yang menjadi acuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi bersifat baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Keterkaitan antara budaya kerja dan kinerja dinyatakan dalam penelitian empiris yang dilakukan (Supardi et al., 2020); (Maesofhani & Lutfi, 2019); (Wulandari & Luturlean, 2023); (Adha et al., 2019); (Sunarsi, 2020). Temuan berbeda diperoleh (Rosa et al., 2020) yang menyatakan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan yang ada pada diri seseorang dengan orang yang

lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Dessler (2020), motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Dorongan ini dapat berupa kebutuhan fisiologis, penghargaan, pengakuan, atau aktualisasi diri. Armstrong and Taylor (2023) menjelaskan motivasi kerja adalah kombinasi dari faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan antusias, tekun, dan konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor internal termasuk kebutuhan dan keinginan individu, sedangkan faktor eksternal meliputi penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya muncul karena kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang dicapai, atau karena harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan gabungan kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri setiap orang (Uno, 2022). Setiap individu mempunyai motivasi masing-masing yang mungkin berbeda-beda. Siagian (2019) menyatakan motivasi adalah suatu proses psikologis yang memberikan tujuan dan arahan bagi perilaku pegawai atau sebagai dorongan internal untuk memenuhi kepuasan pegawai serta proses internal dan kekuatan eksternal yang berkaitan dengan perilaku organisasi. Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja didukung oleh temuan riset empiris diantaranya (Arif et al., 2019); (Astuti et al., 2020); (Wibowo & Tajib, 2023); (Carvalho et al., 2020); dan (Rivaldo, 2021). Hasil penelitian yang berbeda diperoleh (Paais & Pattiruhu, 2020) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi sangat penting bagi pegawai agar pekerjaan yang dibebankan dapat terlaksana sebagaimana mestinya sesuai standar operasional perusahaan. Motivasi adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang bertindak ke arah tujuan tertentu. Motivasi ini seperti menentukan hasil seperti produktivitas, kinerja, dan ketekunan (Hasibuan, 2019). Motivasi adalah sebagai rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menimbulkan dorongan pada seseorang yang menyebabkan dia melakukan tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja adalah suatu keadaan psikologis yang mendorong pekerja untuk berusaha menghasilkan suatu barang atau jasa agar suatu tujuan dapat tercapai. Keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan dalam penelitian (Pane et al., 2022); (Maesofhani & Lutfi, 2019); (Paais & Pattiruhu, 2020); (Arif et al., 2019); (Astuti et al., 2020); (Riyanto et al., 2021); dan (Carvalho et al., 2020). Temuan berbeda yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh (Supardi et al., 2020); (Adha et al., 2019); dan (Wibowo & Tajib, 2023).

Perceived organizational support adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan pekerja (Robbins & Judge, 2019). Karyawan dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan akan memberikan kemampuan terbaik karyawan kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi. *Perceived organizational support*

yang dirasakan mengacu pada sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Organisasi yang suportif berkomitmen terhadap para pekerjanya. *Perceived organizational support* yang tinggi cenderung meningkatkan sikap kerja dan melahirkan perilaku kerja yang efektif.

Premis dasar *perceived organizational support* adalah bahwa karyawan membayangkan organisasi mereka memiliki karakteristik mirip manusia dalam menilai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Tindakan yang diambil oleh individu dalam organisasi tidak dipandang sebagai tindakan atau motif pribadi, melainkan sebagai tindakan organisasi. *Perceived organizational support* didasarkan pada anggapan bahwa karyawan membentuk opini mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai berdasarkan persepsi pegawai (Kinicki, 2021). Riset empiris telah memusatkan perhatian pada konsep *perceived organizational support* sebagai prediktor utama kepuasan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian empiris yang membuktikan adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan diantaranya (Hendry, 2019); (Côté et al., 2021); (Maan et al., 2020); (Kurniawan et al., 2022); dan (Sari, 2023). Temuan yang tidak signifikan dari pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan diperoleh (Fabanyo et al., 2023). Hasil penelitian empiris yang membuktikan adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja diantaranya (Umihastanti & Frianto, 2022); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Kurniawan et al., 2022); dan (Sari, 2023). Temuan yang tidak signifikan dari pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja diperoleh (Fabanyo et al., 2023).

Mengacu pada teori dan beberapa penelitian yang sebelumnya dilaksanakan terdapat hasil yang tidak signifikan/*research gap*. Maka diperlukan adanya penelitian lanjutan yang mengkaji hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Penelitian ini menawarkan model persamaan dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Objek penelitian yang dipilih ialah pada Instansi Pemerintah Penyelenggara Urusan Kelautan dan Perikanan di Wilayah Eks Karesidenan Besuki yang meliputi Dinas Perikanan Kabupaten Banyuwangi, Dinas Perikanan Kabupaten Jember, Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, dan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Secara umum Dinas Perikanan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan di bidang perikanan sesuai dengan kewenangan daerah. OPD ini mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perikanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Secara spesifik, OPD ini menjalankan fungsi merumuskan, menetapkan, serta melaksanakan kebijakan di bidang pengelolaan perikanan tangkap, pengelolaan perikanan budidaya, pemberdayaan nelayan kecil dan usaha kecil pembudidayaan ikan serta kelompok usaha pengolah dan pemasar hasil perikanan skala kecil.

Berdasarkan data permasalahan diatas dapat diketahui bahwa masih belum tercapainya realisasi Instansi Pemerintah Penyelenggara Urusan Kelautan dan Perikanan di Wilayah Eks Karesidenan Besuki dengan ditunjukkannya realisasi capaian tersebut, maka fenomena kinerja dalam penelitian ini adalah: belum optimalnya kinerja pegawai Pemerintah Penyelenggara Urusan Kelautan dan

Perikanan di Wilayah Eks Karesidenan Besuki. Peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan memberikan solusi terkait pengaruh variabel budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
3. Apakah dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
4. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
5. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.

6. Apakah dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
7. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
8. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
9. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
10. Apakah dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Organisasi

Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.

9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diperoleh dari hasil penulisan ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan referensi bagi pihak lain untuk melanjutkan penulisan lebih lanjut khususnya tentang berbagai hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediator kepuasan kerja atau lainnya.
 - b. Bagi Institut Universitas Muhammadiyah Jember dapat dijadikan bahan pembelajaran dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi tambahan informasi ilmiah bagi peneliti selanjutnya
 - c. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan secara luas dan dapat menambah pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia yang meliputi budaya kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai khususnya pada Organisasi Perangkat Daerah

pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.

2. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kinerja pegawai dan penentuan kebijakan sistem manajemen pengelolaan Organisasi Perangkat Daerah pelaksana urusan kelautan dan perikanan di Kabupaten eks Karesidenan Besuki.

