

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan di Kabupaten harus mampu meningkatkan pembangunan dalam upaya mencapai pembangunan Daerah secara maksimal. Keadaan ini juga untuk mewujudkan reformasi pembangunan yang menggulirkan kebijakan desentralisasi di tingkat Kabupaten dan Kota, yang telah memberikantantangan baru yang serius di tingkat pemerintah daerah. Peningkatan tuntutan publik harus disertai kemampuan daerah dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya. Unsur utama yang paling menentukan dalam meningkatkan kapasitas kemampuan daerah adalah kemampuan sumber daya manusia pemerintah daerah.

Kenyataan yang ada ditemukan berbagai fenomena umum yang banyak terjadi menunjukkan bahwa pemerintah daerah tidak mampu secara responsif apalagi proaktif menanggapi berbagai perkembangan tersebut, sehingga dalam memberikan berbagai bentuk pelayanan kepada masyarakat terkesan lamban dan memerlukan pembenahan. Upaya peningkatan kinerja dilakukan dengan membentuk komitmen karyawan (Robbins, 2012). Agar semua pegawai dapat mewujudkan komitmen organisasi, banyak faktor yang mempengaruhinya terutama karakteristik individu. Penelitian Hutagulung (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi karakteristik, masa kerja dan kepuasan. Menurut Robbins (2012) komitmen merupakan bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan pegawai terhadap organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pane & Fatmawati (2017) dan penelitian Pathan (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Penelitian Respatiningsih (2015), Tolis (2017) dan Inayah (2016) juga mendapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Susanti (2016) menunjukkan bahwa karakter, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Kidharta (2017) juga membuktikan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian Marsoit (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi digambarkan sebagai hal yang lebih berpengaruh dan dapat diinterpretasikan dibandingkan dimensi lain dalam organisasi (Adil, 2018). Penelitian Sariningtyas (2016) membuktikan bahwa karakteristik individu dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Lumbanharja (2010) membuktikan bahwa komitmen menjadi indikator utama kinerja organisasi yang dipengaruhi karakteristik individu, kepemimpinan dan budaya organisasi. Faktor peningkatan kinerja selain komitmen adalah melalui karakteristik dan kepuasan kerja. Karakteristik individu merupakan sikap atau perilaku seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dimana sikap dan perilaku tersebut berpengaruh terhadap kinerjanya (Susanti, 2016). Penelitian Runtulalo (2018) dan Mindarti (2015) membuktikan bahwa karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Hajati (2018) membuktikan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian Nofendri (2013) membuktikan karakteristik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara bersama faktor karakteristik dan kepuasan kerja menentukan komitmen organisasi. Penelitian Bustomi (2015) membuktikan bahwa karakteristik individu, komitmen

organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sari (2018) & Setyawibowo (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Febriyana (2015) dan Putri (2013) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Nasution (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pengamatan dilapangan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 07.30 WIB tetapi hadir lebih dari pukul 07.30 WIB, dan jam pulang kantor seharusnya jam 16.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang pulang sebelum jam pulang kantor, apel pagi juga tidak diikuti secara disiplin. Hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai didapatkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017 dan 2018

| Perilaku | Rata –rata Penilaian Prestasi Kerja | |
|---------------------|-------------------------------------|------|
| | 2017 | 2018 |
| Orientasi Pelayanan | 82 | 83,4 |
| Integritas | 78 | 79 |
| Komitmen | 82,9 | 83 |
| Disiplin | 82,5 | 82,9 |
| Kerjasama | 79 | 80 |
| Kepemimpinan | 83 | 84 |

Sumber : Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab.Rembang Tahun 2017 dan 2018.

Standart Penilaian;

- a. > 92 = Sangat Baik
- b. 76-90 = Baik

- c. 61-75 = Cukup
- d. 51-61 = Kurang
- e. 50 Kebawah = Buruk

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang
Tahun 2018

| No | Bulan | Apel Pagi | Absensi Masuk | Absensi Pulang | Tidak Masuk Tanpa Keterangan |
|----|-----------|-----------|---------------|----------------|------------------------------|
| 1 | Januari | 72 | 87 | 91 | - |
| 2 | Februari | 69 | 76 | 84 | 2 |
| 3 | Maret | 70 | 72 | 78 | 1 |
| 4 | April | 73 | 83 | 66 | 3 |
| 5 | Mei | 71 | 68 | 82 | 2 |
| 6 | Juni | 70 | 74 | 79 | 1 |
| 7 | Juli | 68 | 65 | 84 | 2 |
| 8 | Agustus | 69 | 73 | 90 | - |
| 9 | September | 72 | 82 | 72 | 1 |
| 10 | Oktober | 80 | 73 | 77 | 2 |
| 11 | November | 70 | 70 | 83 | - |
| 12 | Desember | 67 | 77 | 64 | 3 |
| | Rata-rata | 70% | 74% | 78% | 0.01% |

Keterangan: Jumlah Pegawai 168 Orang.

Sumber : Data Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan bahwa tingkat Absensi pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang tidak ada yang menunjukkan tingkat kehadiran 100%. Apel pagi rata-rata 70%, Absensi Masuk rata-rata 74%, Absensi Pulang rata-rata 78%, tidak masuk tanpa keterangan 0.01% orang per bulan. Terdapat beberapa indikasi yang mencerminkan kurangnya kepuasan kerja pegawai yaitu beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan beberapa pegawai yang bermalas-malasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dengan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang, terdapat permasalahan pada kinerja pegawai yakni adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai

dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas yang menunjukkan indikasi penyebab kurang optimalnya kinerja Sekretariat Daerah.

Hal ini memberikan alasan bahwa perlu adanya penelitian lebih lanjut. Para peneliti merekomendasikan untuk melakukan penemuan ulang dan modifikasi terhadap pengukuran komitmen atau pengembangan skala baru untuk mengukur komitmen yang sesuai dengan budaya local dan kebutuhan organisasi, terutama di organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan karakteristik individu, kepuasan kerja sebagai konstruk yang membangun komitmen dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja merupakan hasil kerjanya yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja juga merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan. Dalam hal ini kinerja pegawai ditentukan dari beberapa faktor yaitu karakteristik dan kepuasan kerja. Karakteristik individu memiliki dampak pada perilaku dalam melakukan pekerjaan, karena karakteristik terbawa ke dalam lingkungan kerja. Sedangkan kepuasan kerja menunjukkan perasaan yang dialami, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Faktor ini secara langsung akan berdampak pada komitmen kerja. Komitmen menginterpretasikan sebuah ikatan afektif terhadap organisasi yang ditunjukkan pada perilaku mereka yang berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, dapat dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

- a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumberdaya manusia dalam kaitan ekonomi manajemen bisnis.
- b. Secara teoritis memberikan bukti empiris tentang pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasi.

1.4.2 Secara Praktik

- a. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai masukan bagi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja dalam sebuah instansi.
- b. Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya khususnya tentang pengaruh karakteristik dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada manajer dalam upaya memperbaiki kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui identifikasi karakteristik individu

