

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sehingga perlu menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi terutama dalam sistem pemerintahan daerah yang selama ini masih terdapat banyak kekurangan terutama dalam hal mengatur sumber daya manusia yaitu pegawai.

Hasibuan (2012:3) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya peningkatan kualitas sumber daya dilakukan dengan evaluasi dan perbaikan kinerja pegawai.

Robbins (2012:10) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dilakukan dengan membentuk komitmen karyawan. 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 Robins (2012:24) komitmen merupakan bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan pegawai terhadap organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

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) dan Mindarti (2015) 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 digambarkan sebagai hal yang lebih berpengaruh dan dapat menginterpretasikan komitmen dibandingkan dimensi lainnya dalam organisasi (Adil, 2018). Penelitian Ekayanti (2019) membuktikan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan berpengaruh signifikan positif dalam meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Lumbanharja (2012) membuktikan bahwa komitmen menjadi indikator utama kinerja organisasi yang dipengaruhi karakteristik individu, kepemimpinan dan budaya organisasi. Faktor peningkatan kinerja selain komitmen adalah melalui karakteristik. 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.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor kinerja pegawai juga ditentukan dari karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Penelitian Susyatmoko (2016) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian Bustomi (2015) dan Djastuti (2011) yang membuktikan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap aspek internal akan membawakan karakteristik pekerjaannya yang akan menumbuhkan rasa yang semakin meningkatkan komitmen dan berorientasi ke depannya dibidang pekerjaannya. Penelitian Harahap (2016) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja pegawai. Penelitian Martono (2017) yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian Purwanto (2017) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen tidak dapat memediasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Faktor kinerja ditentukan dari komitmen organisasi dan karakteristik pegawai. Perangkat Daerah di Kabupaten Rembang salah satunya adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang. Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang memiliki peran strategis sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan. Penilaian kedisiplinan masih ditemukan kurang baik, yaitu absensi yang seharusnya masuk pukul 07.30 WIB tetapi hadir lebih dari pukul 07.30 WIB, dan jam pulang kantor seharusnya jam 16.00 WIB tetapi masih ditemukan pegawai yang pulang sebelum jam pulang

kantor, sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi. 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

Data tentang pendidikan pegawai didapatkan jumlah yang berbeda yang didominasi lulusan S1 dan S2. Tingkat kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan profesionalisme dalam suatu bidang dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat juga bervariasi. Karakteristik individu dan pekerjaan setiap pegawai berbeda yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian yang diambil “Peran karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan melalui komitmen organisasi (studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja 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 individu, pekerjaan dan komitmen. Karakteristik individu memiliki dampak pada perilaku dalam melakukan pekerjaan, karena karakteristik terbawa kedalam lingkungan kerja. Sedangkan aspek karakteristik pekerjaan merupakan jumlah tugas-tugas yang beraneka ragam yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dan frekuensi dimana tugas-tugas itu diulangi. Karakteristik individu dan pekerjaan akan menentukan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. 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. Bagaimana pengaruh Karakteristik individu terhadap Komitmen Organisasi?
2. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi?
3. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai?
4. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh Karakteristik individu terhadap Komitmen Organisasi?
2. Menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi?
3. Menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai?
4. Menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai?
5. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia utamanya yang berhubungan dengan pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan melalui Komitmen Organisasi, serta untuk memperkaya khasanah ilmu sekaligus sebagai stimultan untuk mengadakan diskusi, penelitian, dan kajian lebih lanjut khususnya tentang hubungan dalam dunia kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini merupakan sumber informasi yang berguna dalam rangka perbaikan manajemen guna meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan sebagai bahan mengambil kebijakan dalam

Analisis Jabatan, Analisis Mutasi Pegawai Negeri Sipil, Manajemen SDM, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Pembentukan Struktur Organisasi Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang.

