

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan tuntutan publik harus disertai kemampuan organisasi pemerintahan dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya. Unsur utama yang paling menentukan dalam meningkatkan kapasitas kemampuan daerah adalah kemampuan sumber daya manusia. Kenyataan yang ada ditemukan berbagai fenomena yang banyak terjadi yang menunjukkan bahwa pemerintah daerah tidak mampu secara responsif dan proaktif menanggapi berbagai perkembangan, sehingga dalam memberikan berbagai bentuk pelayanan kepada masyarakat terkesan lamban dan memerlukan pembenahan. Upaya peningkatan kinerja dilakukan dengan membentuk komitmen karyawan (Robbins, 2012). Kinerja pegawai harus dievaluasi untuk mengidentifikasi sumber permasalahan dalam pelayanan serta pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai juga menunjukkan sejauh mana prestasi dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai harus dievaluasi terkait kinerja dalam upaya meningkatkan sebuah organisasi. Berdasarkan pengamatan dilapangan di Kantor Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang tentang kinerja pegawai didapatkan kinerja pegawai yang belum sesuai standar yaitu;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018-2019

Perilaku	Rata-rata Penilaian Prestasi Kerja	
	2018	2019

Orientasi Pelayanan	82	83
Integritas	78	79
Komitmen	82,9	83
Disiplin	82,5	82,9
Kerjasama	79	80
Kepemimpinan	83	84

Sumber : Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang

Standar Penilaian Prestasi Kerja PNS

- a. 91 – keatas : Sangat baik
- b. 76-90 : Baik
- c. 61-75 : Cukup
- d. 51-61 : Kurang
- e. 50 ke bawah : Buruk

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa prestasi kerja pada aspek pelayanan sebanyak 83%, komitmen 79%, disiplin kerja 83%, kerjasama 80% dan kepemimpinan sebesar 84%. Selain itu didapatkan adanya perbedaan karakteristik individu seperti golongan pangkat, pengetahuan, ketrampilan dan tingkat pendidikan (SLTA, Diploma, Sarjana dan Magister). Hasil penilaian motivasi juga didapatkan hasil yang kurang (78%), yang terbukti beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan pegawai yang bermalas-malasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai. Permasalahan kinerja pegawai yang ditemukan yaitu 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.

Penilaian kinerja dilakukan dengan melihat faktor yang mempengaruhinya seperti komitmen, karakteristik dan motivasi pegawai. Menurut Sutrisno (2011:296), komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan proses

mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen memiliki dua komponen yaitu sikap dan tingkah laku. Penelitian Hutagalung (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi karakteristik, masa kerja dan kepuasan. Penelitian Sariningtyas (2016) membuktikan bahwa karakteristik individu dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Lumbanraja (2012) membuktikan bahwa komitmen menjadi indikator utama kinerja organisasi yang dipengaruhi karakteristik individu, kepemimpinan dan budaya organisasi. Mardayana (2019) dan Rehman *at al* (2015) juga membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya oleh Pane & Fatmawati (2017) dan Pathan (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Respatiningsih (2015), Tolis (2017) dan AlZeifiti (2017) juga mendapatkan 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 Kridharta (2017) dan Adil (2018) juga membuktikan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Aspek komitmen yang terdiri dari normatif, afektif dan kontinuen menentukan kinerja pegawai. Penelitian Metin (2018) membuktikan bahwa aspek komitmen efektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan aspek normatif dan kontinuen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian Mardayana (2019) yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian Marsoit (2017) yang membuktikan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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. Penelitian Rehman *et al* (2015) dan Putra (2018) juga membuktikan bahwa karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karakteristik yang dimiliki pegawai meliputi pengetahuan, sikap, minat, nilai dan kemampuan menentukan kinerja pegawai. Penelitian Evelyne (2018) membuktikan karakteristik mempengaruhi secara positif kinerja pegawai. Penelitian Jalil (2014) juga mendapatkan bahwa karakteristik berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Hajati (2018) membuktikan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kinerja menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi yang memiliki tanggung jawab dan kemampuan bekerja yang baik dan terstruktur sehingga dapat mencapai tujuan dan menciptakan keberhasilan (Mangkunegara, 2010). Implementasi kinerja dilakukan individu yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Motivasi sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri dan luar diri seorang karyawan. Penelitian Rimpulaeng (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Mohamud (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Bao (2017) membuktikan bahwa motivasi yang tinggi semakin meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Dhermawan (2012) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Siregar (2015) juga membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *reserache gap* dengan hasil penelitian yang berbeda-beda dan fenomena dilapangan tentang kinerja yang kurang dari standar, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul pengaruh karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasi pada pegawai di Kecamatan Sedan 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 dan kepuasan kerja. Karakteristik individu memiliki dampak pada perilaku dalam melakukan pekerjaan, karena karakteristik terbawa kedalam lingkungan kerja. Selain itu adanya motivasi kerja memberikan dorongan pegawai untuk menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik dan motivasi dapat membentuk komitmen organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, dapat dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi 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 motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh motivasi 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 sumber daya manusia dalam kaitan ekonomi manajemen bisnis.
- b. Secara teoritis memberikan bukti empiris tentang pengaruh karakteristik individu, motivasi 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 motivasi kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasi.
- c. Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada manajer dalam upaya memperbaiki kinerja melalui peningkatan motivasi kerja dan karakteristik individu melalui identifikasi komitmen organisasi.

