

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menuntut organisasi untuk memiliki keunggulan bersaing. Agar organisasi dapat bertahan menghadapi persaingan, organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kinerja baik yang dapat bertahan menghadapi persaingan dengan organisasi lain (Fatdina, 2018:12). Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia organisasi (Setyaningdyah, 2013:63). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018:12). Faktor untuk meningkatkan kinerja adalah keyakinan akan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya, sebab kemampuan kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Terdapat juga faktor disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang

memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawabkan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Selain itu faktor kinerja juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kasmir (2014:284) menyatakan bahwa suatu organisasi atau organisasi harus ada kinerja yang baik, jika organisasi atau instansi ingin dianggap yang baik, maka harus dapat memberikan kinerja yang terbaik. Apabila kinerja diterima atau dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas kinerja dipersepsikan baik. Oleh sebab itu, keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, disiplin kerja dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Karena dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tanpa adanya keraguan sedikitpun dalam melaksanakan pekerja, pegawai juga tidak sering absen, tidak datang terlambat dan pulang cepat sebelum waktunya, tanggap dalam segala hal tentunya akan menciptakan kinerja yang baik, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Pegawai juga merupakan makhluk sosial dan merupakan kekayaan utama bagi organisasi dimana mereka yang berperan dalam melaksanakan tugas tanggung jawab baik menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mencapai atau mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai situasi di mana seorang pegawai berdiri di atas satu organisasi dengan

organisasinya tujuan untuk mempertahankan afiliasi. Disiplin kerja adalah suatu sikap penting yang harus dimiliki oleh pegawai untuk suatu organisasi dalam rangka mewujudkan suatu tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas dan juga bisa berwujud rasa aman dalam bekerja yang dipengaruhi pekerjaan yang ditekuni, lingkungan kerja ataupun rekan kerja. Komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial memiliki peranan yang sangat penting untuk menentukan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, dengan tidak lepas dengan tindakan atau kontribusi yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Kumorotomo (2015) menyebutkan bahwa konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Kinerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas untuk mencapai target yang telah ditentukan. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi maka tujuan dari organisasi akan dapat tercapai. Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya harus mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap mental (berupa efikasi diri, dukungan organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi) (Nitisemito, 2010:63). Data permasalahan tersebut pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati tampak pada di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati**

Tahun 2019												Keterangan
Jan	Feb	Mar	Apr	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	
2	4	3	5	4	3	2	4	5	6	2	3	Tidak Masuk bekerja
4	3	6	4	2	2	4	4	2	3	4	2	Terlambat

Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati, 2020.

Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah terdapat *fenomena* pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati antara lain komitmen organisasi yang belum mampu optimal hal ini terindikasikan dari dalam kehadiran masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu (terlambat) maupun absen dikarenakan berbagai alasan dan keperluan seperti kepentingan keluarga.

Berikut merupakan data hasil kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati pada tahun 2018-2019.

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati**

Penilaian Kinerja	2017		2018		2019	
	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil
Kuantitas	100	93%	100	95%	100	93%
Kualitas Kerja	100	96%	100	97%	100	94%

Dilihat dari tabel di atas, pada tahun 2017, 2018 dan 2019 mengalami penurunan. Pada tahun 2017 kuantitas kerja mencapai 93 % dan kualitas kerja mencapai 96%. Pada tahun 2018 kuantitas kerja mencapai 95% sedangkan pada tahun 2019 kuantitas kerja menurun menjadi 93%, jadi pada tahun 2018-2019 adanya perubahan sebesar 2% dari kuantitas kerja pegawai. Pada tahun 2018 kualitas kerja mencapai 97% sedangkan pada tahun 2019 menurun menjadi 94%, jadi pada tahun 2018-2019 adanya perubahan sebesar 3% dari kualitas kerja pegawai.

*Research gap* penelitian ini antara lain Dinni Saraswathi, Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini (2017) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Berbeda dengan Eko Susanto (2018) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Yuyuk Liana Rina Irawati (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan Eko Susanto (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Ketut Metrial, I Gede Riana (2018) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif namun signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda Muhammad Arya Samudra (2016) berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang kompetensi dan pelatihan mempunyai arti dalam peningkatan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan beberapa ringkasan masalah :

Komitmen organisasi yang belum mampu optimal hal ini terindikasikan dari dalam kehadiran masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu (terlambat) maupun absen dikarenakan berbagai alasan dan keperluan seperti kepentingan keluarga. Hasil Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati menunjukkan capaian kinerja belum mampu mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?
4. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?
5. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?

6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati.
2. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati.
4. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati.
5. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?
6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?
7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati?

#### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
  - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi kajian manajemen sumberdaya manusia.
  - b. Secara teoritis memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh beban kerja, penempatan kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja

2. Secara Praktis

Bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pati, sebagai bahan masukan bagi instansi khususnya mengenai efikasi diri, dukungan organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara.