

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut pegawai/pegawai memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar, sebaliknya akan menjadi beban apabila tidak dikelola dengan benar. Organisasi/perusahaan yang besar dan maju selalu memperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan karena kinerja yang optimal adalah faktor penentu tercapainya tujuan suatu organisasi/perusahaan. Meskipun suatu organisasi/perusahaan memiliki teknologi yang maju dan modal yang besar, hal itu belum menjamin tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi/perusahaan tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas.

Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya harus diketahui oleh suatu organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial.

Wexley dan Yukl (2017) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah budaya organisasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi, Setiap organisasi mempunyai norma dan tatanan perilaku yang harus dimiliki dan ditanamkan kepada semua anggota organisasi, yang dapat dirasakan manfaatnya dan memberi kontribusi bagi efektifitas organisasi secara keseluruhan (Hendriawan, 2014). Dengan adanya norma nilai dan perilaku yang dilaksanakan semua anggota organisasi maka organisasi tersebut akan tetap solid menghadapi kompetisi dan persaingan, karena masing-masing anggota telah mempunyai persepsi yang sama tentang nilai, norma dan tatanan perilaku yang biasa diwujudkan dalam bentuk visi, misi, tujuan dan program organisasi.

Sopiah (2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Shaputra (2015) menyatakan bahwa dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Jika iklim kerja dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur atau bahkan mungkin cenderung menjelek-jelekkkan tempat kerjanya.

Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan.

Fenomena yang ada yaitu hasil observasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal diindikasikan dari tingkat kehadiran pegawai sebagai berikut ini.

**Tabel 1.1**

**Data Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah**

Nama Instansi	Bulan									Keterangan
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah	2	5	7	4	3	5	4	5	4	Tidak Masuk bekerja
	3	2	1	2	1	2	3	4	2	Terlambat

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan keterlambatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, data tidak masuk paling tinggi pada Maret sebanyak 7 pegawai dan keterlambatan paling tinggi terdapat pada bulan Agustus sebanyak 4 orang.

Dalam sasaran strategis ini, terdapat 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu, adapun pencapaian target kinerja atas sasaran strategis pertama serta analisa dari Indikator Kinerja Utamanya belum mampu mencapai target yg ditetapkan, akan diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Pencapaian Indeks Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019**

Indikator kinerja	Satuan	Tahun 2019		
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
Indeks Kinerja	Poin	85	83	97,64%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, 2021.

*Research gap* dalam penelitian ini Visi Hartati (2018) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu, Hj. Nurul Wahyuni (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja.

## 1.2. Perumusan Masalah

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah?

- 1.2.3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Bagaimana pengaruh Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

- 1.3.5. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Sejalan dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah penulis rumuskan di atas, maka manfaat penelitian ini adalah :

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai karakteristik individu, penghargaan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, khususnya berkaitan dengan karakteristik individu, penghargaan, budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.