

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat kinerja instansi Pemerintah ini perlu dievaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan instansi dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik. Keberhasilan meningkatkan kinerja instansi atau organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Saondi, 2010).

Menurut Rivai (2006) Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh individu ataupun sekelompok individu pada organisasi tertentu disertai adanya tanggung jawab dan wewenang yang mengikutinya. Untuk mengetahui kinerja seseorang itu buruk ataupun baik perlu dilakukan pengukuran atas kinerja orang tersebut pada organisasi tertentu. Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik bila ia dapat menunjukkan cara bekerja yang maksimal sesuai dengan peraturan yang diberlakukan pada suatu organisasi guna memotivasi pencapaian tujuan organisasi

tempat ia bekerja dan begitu pula sebaliknya bila terjadi kinerja buruk pegawai. Disebutkan pula, bahwa sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat manajemen, tetapi juga sebagai pembaharu manajemen, inisiator, meditor, dan sebagai pemikir (*think thank*) dalam pengembangan organisasi.

Aparatur negara yang merupakan unsur sumber daya manusia instansi pemerintah yang berperan sebagai penentu kesuksesan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah satu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Faktor pemicu munculnya keinginan untuk melakukan pencarian pekerjaan yang baru adalah persepsi ketidakpuasan individu dan adanya penilaian yang kurang dari posisi yang sudah ditempati seseorang alasan untuk mencari pekerjaan alternatif diantaranya adalah kepuasan atas gaji/tunjangan yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji/tunjangan yang diterima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan pekerjaannya ketika persepsi

terhadap pekerjaan dan apa yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Komitmen organisasi adalah pemikiran yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu organisasi tempat ia bekerja disertai adanya sikap untuk lebih mementingkan organisasi dan pekerjaannya dari pada kepentingan pribadi. Seseorang akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan semua kemampuan yang ia miliki demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan instansi tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka.

Kompetensi juga mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Menurut Spencer dan Spencer (1993) kompetensi adalah ciri khusus yang dimiliki oleh seseorang yang menjadi bagian pribadinya yang terdalam dan mampu memberikan pengaruh saat dihadapkan pada pekerjaan yang sulit sehingga akan meningkatkan kemampuan dan kinerja sumber daya manusia.

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian yaitu Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang target penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan realisasi kerja pegawai seperti ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Daftar Target Penyelesaian Pekerjaan Di Lingkungan
Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang Tahun 2017

No.	Uraian Pekerjaan	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Penyelesaian SPJ	3 hari	6 hari	> 3 hari
2.	Laporan Kegiatan	3 hari	6 hari	> 3 hari
3.	Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	2 hari	6 hari	>4 hari
4.	Penyusunan Draft Peraturan Kepegawaian	2 bulan	4 bulan	>2bulan
5.	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi	1 bulan	2 bulan	>1bulan

Sumber: Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa presentase hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang selama tahun 2017 selalu mengalami penurunan. Selain fenomena instansi diatas terdapat fenomena hasil penelitian yang berbeda-beda (*research gap*) dari beberapa temuan terdahulu.

Research gap pertama dari hasil penelitian Fitria dkk (2015) tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Pandalake (2016); Dhermawan dkk(2012); Juwarsih (2016); Pranazhira dkk (2017) bahwa pengaruh kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Research gap kedua dari hasil penelitianTahir dkk (2017) tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009); Juwarsih (2016); Handaru dkk

(2013) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Research gap ketiga dari hasil penelitian Respatiningsih dkk (2015); Suwardi dan Utomo (2011); Syilbi dkk.(2012), Moh. Isnain (2013); menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pandalake (2016); dan Warongan dkk (2014) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Research gap keempat dari hasil penelitian yang dilakukan Pandalake (2016); Moh.Isnain (2013) menemukan ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena yang terjadi di obyek penelitian dan adanya *research gap* diatas memberikan keinginan untuk meneliti dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR KECAMATAN PETARUKAN KABUPATEN PEMALANG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang mana terdapat permasalahan mengenai kinerja di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang dimana

terjadi penurunan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, terdapat pula permasalahan *research gap* yaitu adanya temuan yang berbeda dari hasil riset terdahulu. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?*” Sedangkan pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi pimpinan Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi empiris tentang pengaruh komitmen organisasi, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi pengetahuan dan penelitian

Bagi ilmu pengetahuan khususnya kepada perilaku organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan

empiris mengenai persepsi tentang pengaruh komitmen organisasi, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji ulang dan mengembangkan tinjauan terhadap fenomena ini diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat.

3. Bagi penulis

Penelitian diharapkan dapat menjadi wahana bagi penulis dalam mengimplementasikan pengetahuan konseptual dan teoritikal yang penulis miliki, khususnya dalam bidang perilaku organisasi ke dalam kondisi yang nyata.