

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting bagi negaranya. Tanpa adanya peran dari Pemerintah suatu negara tidak akan tercipta keteraturan, kesejahteraan dan kemakmuran. Seperti di negara Indonesia, salah satu tugas dan fungsi Pemerintah adalah untuk mewujudkan tujuan nasional negara, dimana dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut membutuhkan sumber daya manusia yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada instansi pemerintah berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Pegawai Negeri Sipil merupakan aset berharga bagi Pemerintah, karena Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran utama dalam pencapaian keberhasilan program Pemerintah. Dalam rangka mencapai keberhasilan tersebut sumber daya manusia tersebut perlu memiliki kinerja yang baik, karena dengan kinerja yang baik tugas dan fungsi yang direncanakan akan terlaksana secara efektif dan efisien sehingga sangat mendukung dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Menurut Supardi (2013:45) kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas

dan fungsi Pemerintah, kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerjanya, dimana keduanya saling berkaitan dalam pencapaian kinerja. Setiap sumber daya manusia diharapkan memiliki kinerja yang baik melalui kompetensi dan disiplin kerja sehingga sebanding dengan hak-hak yang diperoleh.

Pegawai Negeri Sipil digaji melalui Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang berasal dari pajak yang dibayar oleh rakyat. Bahkan Pemerintah memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) setiap bulan dengan tujuan dapat meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang besarnya disesuaikan dengan golongan dan jabatan masing-masing pegawai. Namun pada kenyataannya adanya tambahan penghasilan tersebut belum diimbangi dengan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana tugas dan fungsi Pemerintah diharapkan memiliki kompetensi karena kompetensi merupakan modal utama bagi setiap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dalam mencapai kinerja yang tinggi. Menurut *The Management Charter Initiative* dalam Achmad (2014:121) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu keahlian yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dalam suatu perusahaan. Standar tersebut menjelaskan mengenai pemahaman, keterampilan serta pengetahuan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Dengan memiliki kompetensi yang tinggi pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintahan dapat berjalan dengan optimal sesuai program kerja yang telah direncanakan. Kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja, dapat dibayangkan apabila seorang pegawai tidak memiliki kompetensi, tentunya semua tugas yang menjadi tanggung

jawabnya akan terhambat dan dampaknya akan mempengaruhi pekerjaan lainnya yang berhubungan dengan tugas tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bahrul Ullum Mustofa (2016) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pada PT. Surya Segara Surabaya, karena semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Christilia (2013), mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rivky Pomalingo, dkk (2015) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa orang yang memiliki kompetensi belum tentu memiliki kinerja yang baik.

Selain kompetensi yang tinggi, kinerja yang tinggi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dengan menerapkan disiplin dalam bekerja akan membangun kinerja yang baik bagi sumber daya manusia serta keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintahan akan semakin mudah tercapai. Menurut Hasibuan (2012:193) dalam Nugroho (2016:19) kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran individu karyawan dalam mentaati norma sosial serta peraturan yang berlaku pada perusahaan. Setiap Instansi Pemerintah tentu memiliki peraturan yang wajib dilaksanakan dan ditaati oleh semua sumber daya manusia. Peraturan tersebut bertujuan untuk menegakkan kedisiplinan bagi sumber daya manusia. Tolok ukur keberhasilan dalam menegakkan kedisiplinan bagi sumber daya manusia dapat terlihat dari jumlah sumber daya manusia yang melanggar peraturan tersebut. Semakin sedikit sumber daya manusia yang melanggar peraturan Pemerintah, maka

semakin tinggi tingkat kedisiplinan dari sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia yang terbiasa disiplin dalam bekerja tentu akan selalu termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwi Nugroho (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Dompet Dhuafa. Hasil penelitian yang sama juga dibuktikan oleh Rivky Pomalinggo, dkk (2015) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Ilham Thaief, dkk (2015) memberikan bukti yang sama bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi.

Kompetensi yang tinggi akan terwujud apabila didukung dengan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja sangat perlu dimiliki oleh setiap sumber daya manusia karena komitmen organisasi yang dimiliki mencerminkan sikap positif dari sumber daya manusia terhadap Instansi tempatnya bekerja. Dengan memiliki komitmen organisasi, sumber daya manusia akan termotivasi untuk tetap loyal, selalu disiplin dalam bekerja, selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta dapat meningkatkan pencapaian kerja pada setiap pegawai. Menurut Rosita (2008) dalam Putrana (2016), menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas, kemauan dan kesediaan pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam

organisasi. Pemerintah perlu memperhatikan dan memastikan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja, karena sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berusaha mengabdikan tenaga, pikiran dan waktunya untuk bekerja secara optimal. Dalam hubungannya dengan komitmen organisasi, ada beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan kompetensi dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Beberapa penelitian yang berhubungan mengenai kompetensi terhadap komitmen organisasi telah dilakukan, seperti penelitian Afifur Rohman (2015), mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil statistik, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Penelitian menurut Uus Md Fadli, dkk (2012), juga mengungkapkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pada PT PLN (Persero) Rayon Rengasdengklok. Nurlaely (2016), memberikan bukti yang sama bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang memiliki kompetensi akan berkomitmen terhadap organisasinya.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja terhadap komitmen telah dilakukan oleh Yayuk Liana, dkk (2014), mengungkapkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. Hasil penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh Nurlaely, dkk (2016), yang

mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Dari kedua hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang disiplin dalam bekerja dikarenakan memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Penelitian terdahulu menjelaskan adanya hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja yang telah dibuktikan oleh beberapa peneliti, yaitu menurut Sitti (2016), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, demikian juga dengan penelitian Dwi Haryanto (2017), membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Menurut Weihui Fu, dkk (2013), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Asuransi di China. Nesa Foroughi (2016), memberikan bukti yang sama bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan asuransi di Irak. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen pada organisasinya akan menunjukkan kinerja yang baik untuk organisasinya.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagai Instansi Pemerintah yang berada dalam lingkup Pemerintah Daerah Tingkat I Provinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan kinerja sumber daya manusia yang masih rendah, dalam hal kedisiplinan terbukti masih banyak sumber daya manusia yang datang ke kantor terlambat sehingga tidak mengikuti pelaksanaan apel pagi, adanya sumber

daya manusia yang hanya melakukan absen pagi dengan sidik jari namun tidak mengikuti kegiatan apel pagi, keluar kantor diluar keperluan dinas tanpa izin pada saat jam kerja hingga bolos kerja. Rendahnya kinerja sumber daya manusia juga dibuktikan dengan tingkat kompetensi sumber daya manusia yang masih rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibidangi sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Permasalahan yang terjadi didapatkan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah yang dilakukan mulai dari jam kedatangan pegawai hingga jam berakhirnya waktu kerja. Permasalahan-permasalahan tersebut membuat citra profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil menjadi sorotan negatif oleh masyarakat serta menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap peran Pegawai Sipil Negara sebagai abdi negara.

Dari adanya fenomena dan beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan menganalisis hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, sebagai solusi dari penelitian terdahulu peneliti akan menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Jadi penelitian ini mengangkat judul mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi ?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan-rumusan masalah, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah?
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah?

5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah?

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan disusunnya penelitian ini adalah untuk memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai saran dan referensi serta bahan pertimbangan atau introspeksi bagi pihak Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah agar lebih memperhatikan hal-hal yang berkenaan dengan kinerja sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah informasi dan pengetahuan sehingga dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian berikutnya, khususnya mengenai kinerja sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk memperluas wawasan dan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja sumber daya manusia.