

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Pemerintahan dituntut menyelenggarakan pelayanan publik baik di tingkat pusat, provinsi maupun kabupaten/kota serta memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang ada pada Pemerintah Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas dan fungsi membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Sedangkan misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan adalah pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah.

Sebagai pelaku reformasi birokrasi dan otonomi daerah, ASN dalam menjalankan tugasnya wajib ditempatkan di perangkat daerah dimana saja. Penempatan ASN disesuaikan dengan masing-masing kompetensi dan jabatan yang ada di perangkat daerah. Sehingga ASN wajib berkomitmen dalam penempatannya sesuai dengan jabatan yang diampuhnya.

Hoppock mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan bahwa saya puas dengan pekerjaan saya (Aziri, 2011). Sedangkan Sinambela (2011:256) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. (dalam (INDRIYANTI PERMATA, 2017)).

Menurut Mangkunegara (2011) (dalam (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018)) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Enache, M., Sallan, J.M., Simo, P. and Fernandez, V. (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "kekuatan yang mengikat individu untuk tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target" ((Bahjat Abdallah, Yousef Obeidat, Osama Aqqad, Khalil Al Janini, & Dahiyat, 2017)).

Mayer (dalam (HANIFAH, 2016)) mengidentifikasi komitmen organisasi terbagi menjadi tiga bentuk yaitu (1) Komitmen afektif, menunjukkan kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan dalam organisasi karena ia menginginkannya dan setuju dengan tujuan dan nilai perusahaan. (2) Komitmen normatif (komitmen moral), ditunjukkan dengan perasaan wajib untuk bertahan dalam organisasi. (3) Komitmen continuance (ekonomis atau kalkulatif), adalah kesadaran akan ketidakmungkinan karyawan untuk memilih identitas sosial lain dan alternatif tingkah laku yang lain karena adanya ancaman akan kerugian yang besar.

Dalam penelitian (S. I. Khan, 2015), Meyer dan Allen (1991) berpendapat bahwa AC dan komitmen normatif harus secara positif memprediksi kinerja, sedangkan komitmen kelanjutan mungkin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja atau bahkan mungkin memiliki efek negatif (Meyer et al., 1993). Meyer et al. (1993) juga menambahkan bahwa AC akan menjadi prediktor kinerja yang lebih baik daripada komitmen normatif.

Karyawan yang berkomitmen dapat dikatakan sebagai anggota kerja organisasi yang loyal dan produktif dengan tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi (Somers & Birnbaum, 1998).

Dalam menjalankan suatu organisasi pada bagian-bagian di lingkungan Sekretariat Daerah dibutuhkan sikap pegawai yang mau berkomitmen dalam organisasinya untuk menjalankan pelayanan administratif, mencapai kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja aparatur negeri sipil tersebut.

1.2. Perumusan Masalah

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa kebutuhan akan birokrasi yang berkinerja dipengaruhi oleh beberapa hal dan dituntut pelayanan yang menciptakan kepuasan kerja sehingga berjalannya tugas dan fungsi suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Oleh karena itu penulis berminat untuk meneliti tentang pengaruh antara komitmen afektif dan berkelanjutan serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) di Sekretariat Daerah dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh pada kepuasan kerja ?
2. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh pada kepuasan kerja ?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh pada kinerja pegawai ?
4. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh pada kinerja pegawai ?
5. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai

1.4. Mafaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terkait komitmen pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta kepuasan kerja pegawai/karyawan di lingkungan Sekretariat Daerah.
2. Bagi Pemerintah Kabupaten Pasuruan, dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya komitmen pegawai untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan Pemerintah Kabupaten.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna sebagai :

1. Kontribusi terhadap kajian mengenai interaksi antara komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, kinerja (*performance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia
2. Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pengembangan pelayanan administrasi serta merumuskan strategi sumber daya manusia ke depan dan khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.