

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sebagai salah satu organisasi lembaga pemerintah, Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai “tangan kanan” pemerintah yang ada di lapangan mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Melalui fungsi-fungsinya Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama pada fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Berdasarkan Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LKjIP) bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan pada tahun 2019, capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan menunjukkan hasil yang baik pada indikator kinerja pegawai (Setda., 2019). Untuk mengukur kemampuan pegawai berdasarkan kualitas kinerja pegawai harus ditelaah lebih lanjut untuk faktor yang mempengaruhi perkembangan kualitas pegawai.

Menurut Robbins (2013) kinerja adalah sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas efisiensi, standar professional, kemampuan, penilaian, ketepatan, pengetahuan dan kreativitas. kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan atau kesuksesan seorang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya (Djamaludin, 2009: 26). Dimensi atau indikator kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) waktu pengerjaan; (4)

kerjasama; (5) pelaksanaan tugas. Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan agar dapat diketahui pencapaian hasil kinerja pegawai.

Sebagai Aparat Sipil Negara (ASN) dalam menjaga kestabilan pegawai pemerintah sudah mengatur hak pada UU No.5 tahun 2014 pasal 21 bahwa seorang ASN berhak memperoleh beberapa hal seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Kinerja pegawai sangat didukung oleh adanya komitmen dari pegawai tersebut (Kemenkumham, 2104). Pegawai yang berkomitmen pada suatu organisasi akan tetap bersama untuk mengarungi rasa suka maupun duka demi tercapainya tujuan bersama. Pegawai yang memiliki komitmen akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi. Menurut Luthans (2012: 249) komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran pegawai yang terlibat di dalamnya, karena dengan adanya komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga secara umum kompetensi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2017: 217-221). Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja yang baik yang diinginkan. Sedangkan pendekatan kompetensi mencoba menyusun pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menjadi dasar terwujudnya kinerja unggul di organisasi. Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang pegawai yakni kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang

berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Wibowo (2010) juga menjelaskan bahwa kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi dan mempunyai kompetensi yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, akan tetapi kadang tidak disertai dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting peranannya dalam menciptakan suatu kondisi kerja yang dinamis dan menyenangkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Triton (2009: 164) bahwa kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis guna dapat tetap mempertahankan individu untuk senantiasa memiliki kualifikasi yang baik. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Hasil penelitian Dhermawan *et al.*, (2012), Setyaningdyah *et al.*, (2013) dan Dharmanegara *et al.*, (2016) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pegawai dengan kepuasan kerja yang dirasakan. Sedangkan menurut Jumaisa dan Masri (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal dengan meningkatkan kerja terdapat di penelitian yang dilakukan Indrawati (2013) dan Damayanti *et al.*, (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga, kepuasan kerja dapat dikatakan

sebagai variable yang di lalui untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai yang memiliki kompetensi dan komitmen organisasional yang bagus.

Fenomena di lapangan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang ada pada Pemerintah Kabupaten Pasuruan memiliki visi terwujudnya Sekretariat Daerah sebagai unsur pelayanan administrasi yang dinamis, proporsional dan profesional dalam penyusunan kebijakan pemerintah daerah, dituntut menunjukkan kinerja yang tinggi, dan tentunya untuk mencapai itu dibutuhkan kepuasan kerja para pegawainya. Dalam mempertahankan dan meningkatkan eksistensi organisasi ini bukanlah hal yang mudah, maka dari itu diperlukan pegawai yang berkomitmen mencapai target yang direncanakan, pegawai yang memiliki kompetensi handal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berinovasi dalam melaksanakan tugas serta tanggap terhadap perubahan aturan maupun regulasi yang ada sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Sehingga komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai salah satu bagian penting dari Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pasuruan. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana hal-hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara individu.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai?

3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja
2. Menganalisis komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Dapat memberikan kontribusi akademis dalam perkembangan sumber daya manusia, terutama mengkaji tentang variabel komitmen organisasional dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan agar dapat mengetahui dan memahami variabel komitmen organisasional dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
3. Bagi peneliti berikutnya, dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan apabila ingin meneliti lebih mendalam mengenai variabel komitmen organisasional dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.