

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Sekalipun dinas memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasionalnya namun peran SDM tidak dipandang rendah karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada dinas mutlak sangat memerlukan kemampuan sdm sebagai operatornya .

Apabila SDM dikelola dengan baik dengan menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Menurut Tangkilisan (2005) menyatakan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Keban (2004), juga menyebutkan

kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang berhubungan dengan pegawai adalah komitmen organisasi dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas pokok yang dibebankan. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah instansi dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans dalam Manullang (2009) mengartikan komitmen pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Oleh karena itu, komitmen mencakup juga keterlibatan kerja.

Menurut Gatot Subrata (2009), beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Hal ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komitmen organisasi. Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global dari pada kepuasan

kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis individu pada organisasi. Hal ini adalah sebuah keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

Secara konseptual, temuan penelitian ini mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh Porter et.al (2000) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah komitmen organisasi. Sedangkan secara empiris hasil – hasil penelitian membuktikan Komitmen Organisasional, mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian hasil ini tidak bisa digeneralisir penelitian yang dilakukan oleh Carmeli dan Freund (2006) Menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Rivai (2005) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi pegawai untuk bekerja segiat-segiatnya dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan

motivasi yang ada pada pegawai dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi pegawai yang ada ke arah tercapainya kinerja pegawai.

Secara konseptual, temuan penelitian ini mendukung konsep yang dikemukakan oleh Rivai (2005) dan Siagian (2004) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Sedangkan secara empiris hasil – hasil penelitian membuktikan motivasi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Rahmawati et.al ( 2017) dan penelitian oleh Riski Darmawan (2019 ). Namun demikian hasil ini tidak bisa terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan et.al (2012) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai adalah *human capital*. Menurut Mayo, (2000) sumber daya manusia atau *human capital* mempunyai lima komponen yaitu (*individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness*). Setiap komponen dari *human capital* tersebut memiliki peranan yang berbeda-beda dalam menciptakan human capital di dalam dinas yang pada akhirnya akan menentukan nilai dari suatu dinas tersebut. Sumber daya manusia yang digunakan untuk mendukung keberhasilan kinerja perusahaan bukanlah sumber daya manusia berkompotensi rendah. Bahkan sebaliknya, sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam kinerja dinas haruslah sumber daya manusia multi dimensi dan memiliki semangat

kerja yang tinggi demi mencapai suatu target tertentu. Sumber daya manusia (*human capital*) memegang peran penting bagi jalannya suatu instansi. Karena di dalam instansi, sumber daya manusia (*human capital*) akan menjadi sistem penggerak dinas atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja di Dinas. Peran manusia sebagai *human capital* Dinas sangatlah penting.

Secara konseptual, temuan penelitian ini mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh menurut Mayo, (2000) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *human capital*. Sedangkan secara empiris hasil – hasil penelitian membuktikan *human capital*, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai yang dilakukan penelitian oleh Oktaviani et.al ( 2019) dan Rajak et.al (2018). Namun demikian penelitian tersebut diatas tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramanda et.al (2015) yang menyatakan bahwa *human capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam kerja modern, pembicaraan kinerja telah menjadi pembicaraan yang begitu penting. Mengingat saat ini telah berkembang semakin kompleks bukan hanya seputar di lingkup instansi pemerintah, untuk tingkat kinerja, tingkat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal, baik kondisi yang berasal dari instansi, maupun berasal dari diri pegawai tersebut. Hal yang berasal dari organisasi di antaranya adalah *human capital* yang selalu melekat pada setiap instansi. Sedangkan hal-hal yang berasal dari diri pegawai di antaranya adalah komitmen yang diberikan pegawai terhadap organisasi instansi dan motivasi yang ada pada diri pegawai.

Komitmen Organisasi dan Motivasi di Dinas menjadi faktor yang penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kurangnya komitmen pada pegawai dalam perbedayaan pegawainya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen oraganisasional faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama dinas dapat membuat tercapaiannya tujuan dari organisasi di Dinas.

Berdasarkan pentingnya kinerja pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Jombang, maka pengembangan yang dilakukan terhadap penelitian ini adalah mengacu pada fenomena yang ada di Dinas Tenaga Kerja Jombang yang di dalamnya *human capital*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Kinerja pegawai tersebut akan memberi dampak kepada kinerja pegawai yang ada, sehingga dengan dasar ini topik penelitian ini disusun.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Adalah lembaga pemerintahan yang tugas utama sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja pada daerah wilayah kerjanya. Pada lembaga divisi ada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Bidang Penempatan Perluasan Kerja dan Transmigrasi, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang pembinaan lembaga pelatihan kerja (LPK) tempat dimana penelitian ini dilaksanakan peneliti untuk mengetahui lebih jauh tentang kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja .

Berangkat dari fenomena yang telah disampaikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Jombang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja?
3. Apakah *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dari rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh tingkat Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja.

#### **1.4 Batasan penelitian**

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendapat hasil yang diinginkan maka penelitian ini dibatasi pada Responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja kabupaten jombang yang berada dikantor.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **A. Manfaat Teoritis**

1. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia khususnya pembahasan tentang kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan maupun referensi.

##### **B. Manfaat Praktis**

Bagi Dinas Tenaga kerja Jombang, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan guna perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai.