

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memusatkan perhatiannya pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berbeda dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik Prasadja (2018:15). Sumber daya manusia yaitu sebuah faktor yang paling terpenting yang harus ada didalam setiap kegiatan sebuah organisasi. Dimana arti penting SDM dalam menjalankan sebuah komponen kerja yang produktif dan berdaya, karena pionir dan wakilnya merupakan subyek dalam setiap pergerakan suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia tetap menjadi sorotan dan fokus perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini di lakukan pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang merupakan Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya BPS adalah lembaga pengukuran fokus, yang dibentuk berdasarkan UU No. 6 Tahun 1960 tentang Evaluasi dan UU No. 7 Tahun 1960 tentang Pengukuran. Sebagai pengganti dari kedua undang-undang tersebut, diperintahkanlah Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang

Wawasan. Mengingat Undang-undang ini yang dilingkari kembali ke undang-undang di bawahnya, nama Badan Pengukuran Fokal secara resmi diubah menjadi Departemen Penerangan Fokus. BPS memiliki beberapa pekerja yang diisolasi menjadi perwakilan kontrak dan pegawai pemerintah.

Rotinsulu and Hartono (2015:909), mengungkapkan bahwa organisasi identik dengan individu ataupun sekelompok individu yang terstruktur dan sistematis yang tergabung dalam suatu sistem. Organisasi merupakan sebuah wadah untuk sekelompok individu agar dapat berinteraksi dalam wewenang tertentu.

Pada pemerintahan Negara memerlukan SDM yang berkomitmen dan mampu menjalankan tugas serta pengabdianya kepada masyarakat sekitar maupun pada negaranya. Menurut Undang Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN dalam pasal 1 bahwa Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN pegawai ASN mempunyai tugas dan fungsinya sebagai berikut ini yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perkat dan pemersatu bangsa. ASN yang meliputi PNS dan PPPK merupakan SDM pemerintahan Negara yang mempunyai tugas untuk melakukan pengabdian pada negaranya dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pekerja adalah sumber daya organisasi yang benar-benar penting yang harus diawasi secara tepat oleh organisasi untuk membuat komitmen yang optimal. Pencapaian suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pameran para pekerjanya. Hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah pemenuhan pekerjaan

para wakilnya. Karena dengan pemenuhan pekerjaan yang tinggi juga dapat melahirkan elit.

Prasadja (2018:15) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gambaran yang mengenai tingkat pencapaian satu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan terhadap standar yang telah ditentukan, kinerja individu atau kinerja karyawan perlu mendapat perhatian yang berbeda, karena kinerja individu akan memberikan kontribusi terhadap kinerja kelompok dan pada akhirnya kinerja organisasi.

Organisasi sedang mencari pendekatan untuk bekerja pada pameran perwakilan mereka. Perwakilan akan didorong untuk bekerja secara ideal untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif adalah dengan memberikan penghargaan dan penghargaan kepada pekerja yang memiliki eksekusi hebat. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan di dalam karyawan berkerja. Keamanan dalam kontek sini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamela and Surijadi (2014) dalam mengukur kinerja masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Standar

pekerjaan adalah faktor terpenting dari apa yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka. Dalam arti tertentu, standar pekerjaan menguraikan apa yang telah dibayar organisasi kepada karyawannya untuk dilakukan.

Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individu harus diukur dalam standar pekerjaan, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam mengevaluasi kinerja seorang karyawan, dan hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dievaluasi. Menurut (Tamela and Surijadi 2014) terdapat tiga kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu *quality*, *quantity* dan *timeliness*. Kinerja pegawai diuji dengan sikap pegawai seperti kepuasan kerja dan komitmen.

Hasibuan and Malayu (2016:202) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi dari keduanya. Jika di tempat kerja seorang pekerja tidak mendapatkan apa yang umumnya diharapkan seperti gaji yang besar, lowongan pekerjaan yang layak, rekan kerja dan bos yang baik, dan pemenuhan dengan pekerjaan yang sebenarnya, semua hal dipertimbangkan, penampilan perwakilan akan buruk.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemenuhan dapat dilihat sebagai penjelasan positif karena evaluasi perwakilan tentang bagaimana organisasi telah menangani

pekerjanya. Perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang tinggi akan menghadapi sentimen yang baik ketika mereka mempertimbangkan kewajiban mereka atau mengambil bagian dalam latihan tugas, meskipun perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang rendah akan menghadapi sentimen negatif ketika mereka mempertimbangkan kewajiban mereka atau berpartisipasi dalam latihan pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Pudjiati and Lestari (2020) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Unit Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, kondisi kerja, gaji, kesesuaian kerja serta rekan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh sehingga menghasilkan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan mereka bekerja keras untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk organisasinya.

Pamungkas (2014:2), mengungkapkan bahwa Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang lebih dari sekedar

keanggotaan. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas karyawan dan keterlibatan karyawan dalam berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi dan kesediaan untuk mengedepankan kepentingan organisasi sehingga dapat berkontribusi tinggi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Semakin banyak karyawan yang terhubung secara emosional, semakin berkomitmen mereka terhadap organisasi dan semakin besar kemungkinan hal ini akan menghasilkan lebih banyak waktu dan energi yang dikeluarkan untuk pekerjaan mereka. Komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan karena karyawan akan tampil dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang berkomitmen untuk perusahaan akan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan tersebut dan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, Sundari et al.( 2020) dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.

Penelitian ini mengambil studi kasus pada kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No, 89 Lumajang. Alasan yang mendasari peneliti mengambil studi kasus di tempat ini karena masih terdapat pegawai atau karyawan yang masih belum puas dan belum memiliki

komitmen yang tinggi. Pegawai harus memiliki keprofesional dan kualitas yang baik tetapi memiliki sikap cakap agar memberikan dampak positif dan terbentuk perilaku organisasi kewarganegaraan di instansi atau organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti menarik kesimpulan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang ?
- b. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang ?
- c. Apakah kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan oleh penulis, maka penulis mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang.



- c. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas yang telah diuraikan, maka penulis mempunyai beberapa kegunaan dalam penelitian ini yang sebagai berikut:

##### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi dan dapat digunakan untuk mengkaji kembali terkait manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja pegawai yang dilihat faktornya melalui kepuasan kerja dan komitmen. Sehingga, dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau malah justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

##### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi guna memberikan wawasan peneliti pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di STIE Widya Gama Lumajang.

- 2) Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen serta dapat menjadi bahan pengembangan ide-ide ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.



3) Bagi Kantor Badan Pusat Statistik di Kabupaten Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan pihak Badan Pusat Statistik Kabupaten Lumajang khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan komitmen dan kepuasan kerja dari pegawai.

4) Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan dasar penelitian yang berkaitan tentang kepuasan kerja, komitmen terhadap kinerja pegawai dan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman, pandangan dan konsuep khusus mengenai kinerja pegawai.

