

BAB 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan menciptakan kinerja. Sumber daya manusia yang baik akan menjadi nilai positif untuk sebuah instansi. Baik dari segi Komitmen organisasi dan Loyalitas yang di miliki oleh setiap individu sehingga akan memiliki hubungan yang solid antara sumber daya manusia di sekitarnya.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung suatu organisasi mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja”(Bohlarander & Snell, 2014:4) . Menurut (Mangkunegara, 2007:69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Menurut Istiningsih (2006:24) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (performance) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi; (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi; (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design*.

Loyalitas didefinisikan sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2001:46). Loyalitas menjadi faktor penting penentu kinerja pegawai. Kombinasi pengetahuan, kemampuan/keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang telah dirancang bagi dirinya baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang (Susilo, 2001:6).

Pengertian Loyalitas tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di instansi itu dalam jangka waktu lama. Namun, memberikan yang terbaik kepada instansi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan instansi. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah Loyalitas organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut.. Pegawai dengan Loyalitas organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berLoyalitas rendah. Loyalitas organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar- masuk (*turnover*) pegawai. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa “Loyalitas organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi

dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas – tugas organisasi,serta perasaan loyalitas terhadap organisasi”. Hal tersebut berarti pegawai yang ber Loyalitas terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya.

Hasil penelitian tentang Komitmen organisasi dan Loyalitas telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo & Agus Budhi H tentang “pengaruh komitmen organisasi, Loyalitas, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai ”dengan hasil penelitian berdasarkan indikator-indikator dalam penelitian ini, kesejahteraan yang semakin tinggi dicerminkan dari semakin meningkatnya ketenangan kerja, kesetiaan, keterikatan terhadap organisasi, memotivasi gairah kerja, terpeliharanya kesehatan dan kualitas fisik pegawai, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang semakin baik, serta memacu produktivitas kerja.

Menurut Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) tentang “pengaruh komitmen Organisasi, Loyalitas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian faktor perkembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara simultan, komitmen Organisasi, Loyalitas dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Melizawati (2015) tentang “Pengaruh Loyalitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INDOTIRTA ABADI” hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja

karyawan pada PT.Indotirta Abadi.semakin tinggi Loyalitas karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Deddy Pandaleke (2016) dengan penelitian yang berjudul pengaruh komitmen Organisasi, kepuasan kerja, dan Loyalitas terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa penelitian menunjukkan secara simultan variabel komitmen Organisasi, kepuasan kerja dan Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya variabel komitmen Organisasi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Halil Zaim Mehmet Fatih Yaşar dan Ömer Faruk Ünal, penelitian internasional (2013) dengan judul *Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance* menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara Loyalitas dan kinerja individu. Selanjutnya Loyalitas ini memiliki dampak yang signifikan tertinggi pada kinerja individu.

Kejaksaan Negeri Lumajang adalah instansi di bidang hukum tahap penuntutan yang terdapat fungsi-fungsi penting didalamnya. Masing-masing fungsi membutuhkan pencapaian kinerja yang baik dari pegawai, staf honorer, terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi perlu disiapkan. Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Komitmen Organisasi Dan Loyalitas Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Honorer Di Kejaksaan Negeri Lumajang”.

Batasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting agar penelitian ini lebih spesifik dan tidak meluas adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu tentang Pengaruh Loyalitas Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Staf Honoror Di Kejaksaan Negeri Lumajang.
2. Penelitian ini dilakukan di Kejaksaan Negeri Lumajang, dengan responden penelitian adalah staf honoror Kejaksaan Negeri Lumajang.

1.3 Perumusan Masalah

Beraskan latar belakang diatas maka perumusan masalah ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh komitmen Organisasi terhadap kinerja staf honoror di Kejaksaan Negeri Lumajang?
2. Apakah ada pengaruh Loyalitas organisasi terhadap kinerja staf honoror di Kejaksaan Negeri Lumajang?
3. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Loyalitas secara simultan terhadap kinerja staf honoror di Kejaksaan Negeri Lumajang?

Tujuan Penelitian

Beraskan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap kinerja staf honoror di Kejaksaan Negeri Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas organisasi terhadap kinerja staf honoror di Kejaksaan Negeri Lumajang.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan Loyalitas secara simultan terhadap kinerja staf honorer di Kejaksaan Negeri Lumajang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun kegunaan untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah:

1. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Diharapkan dapat memberikan referensi tambahan bagi mahasiswa STIE Widyagama Lumajang mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh dari Komitmen Organisasi dan Loyalitas terhadap kinerja staf honorer di Kejaksaan Negeri Lumajang.

2. Bagi peneliti

- a. Untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penelitian sekaligus mengembangkan pengetahuan dengan menerapkan teori yang telah di peroleh selama kuliah, khususnya tentang pengaruh dari Komitmen Organisasi dan Loyalitas terhadap kinerja staf honorer di Kejaksaan Negeri Lumajang.

- b. Untuk memenuhi salah satu tugas akhir perkuliahan dalam mencapai gelar Sarjana S1 di STIE Widyagama Lumajang.

3. Bagi instansi terkait

Diharapkan sebagai salah satu sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam mempertimbangkan dalam mempertahankan serta meningkatkan

kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Komitmen Organisasi dan Loyalitas.

4. Bagi peneliti lain selanjutnya

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis tentang loyalitas pegawaistaf honorer serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada tempat dan periode yang berbeda.

