

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan atau institusi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuannya agar tetap dapat berkembang dan unggul di tengah era teknologi yang semakin canggih ini maka di perlukan sumber daya, yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan peralatan berbentuk mesin. Ketiganya sangat penting keberadaanya dalam menjalankan kegiatan usahanya, akan tetapi peran sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Menurut Jeffrey Pfeffer (dalam Sutrisno, 2009) sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Sumber daya manusia berperan sebagai faktor yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Penempatan merupakan faktor penentu tepat atau tidak tepatnya posisi seorang karyawan di tempatkan dalam suatu perusahaan. Penempatan kerja

karyawan merupakan kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang optimal melalui pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Perusahaan harus pandai dalam menentukan posisi dari karyawan sesuai pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerjanya.

Jam kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja. Ketidak sesuaian jam kerja dapat menyebabkan turunnya semangat karyawan, jika keadaan ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan budaya kerja yang tidak baik seperti kurang disiplin, tidak ingin mengembangkan diri dikarenakan tidak ada waktu, kurangnya interaksi antar pegawai, menurunkan tingkat kerja sama, tentunya hal ini tidak baik terhadap kinerja karyawan dan masa depan perusahaan.

Norman mempersepsikan komitmen manajemen sama dengan komitmen organisasi. Allen dan Meyer dalam Norman (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan afeksi atau emosi terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memilih keterlibatan tinggi, dan senang menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Sapeni dalam Fardyan (2010) komitmen dapat diartikan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatannya tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggungjawab.

Manajemen harus mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain, pimpinan tidak akan dapat melaksanakan seluruh strategi organisasi dengan bekerja sendiri. Menurut Nadirsyah (2008) komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai. Organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen. Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan.

Kinerja pegawai yang baik dapat dicapai melalui penanaman komitmen organisasi yang kuat dalam diri pegawai dan penempatan kerja pegawai yang cocok dengan potensi pegawai. Komitmen organisasi menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau instansi. Dengan adanya komitmen pegawai terhadap suatu organisasi atau instansi, dapat membuat pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk

mencapai kinerja yang maksimal maka setiap perusahaan atau organisasi diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Adanya peningkatan kinerja dapat membawa kesuksesan dan tujuan yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi agar mampu bertahan di era persaingan bisnis saat ini. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penempatan kerja, waktu kerja dan komitmen manajemen institusi pada pegawai.

Dalam beberapa waktu lalu di Kabupaten Gresik terdapat penambahan pegawai ASN baru yang diberitakan di [gresspedia.id](http://gresspedia.id) (Pengambilan Sumpah Janji 26 PNS PKN STAN) dan penyerahan Surat Keputusan (SK) kenaikan pangkat 637 PNS di lingkup Pemkab Gresik dalam artikel [infogresik.id](http://infogresik.id) (Sekda Gresik Minta PNS Jangan Cuma Datang, Duduk Diam Terus Pulang). Beberapa pegawai disebut diatas berada pada berbagai instansi, dan diantaranya berada pada pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Jam Kerja dan Komitmen Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gresik”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Daerah Kabupaten Gresik ?

2. Apakah jam kerja berpengaruh secara parsial terhadap pegawai BAPPEDA Daerah Kabupaten Gresik ?
3. Apakah komitmen manajemen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Daerah Kabupaten Gresik ?
4. Apakah penempatan kerja, jam kerja dan komitmen manajemen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Daerah Kabupaten Gresik ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Didasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, agar masalah yang dikaji lebih terarah maka perlu dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini dibatasi pada kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Gresik.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen manajemen terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, jam kerja dan komitmen manajemen terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Gresik.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam lingkup kepegawaian pemerintah daerah. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

- a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Pemerintahan Kabupaten Gresik, diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Kabupaten Gresik.

- b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen yang bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.