

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah keberhasilan organisasi karena sumber daya manusia adalah harta atau asset paling berharga yang dimiliki organisasi untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2019). Keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila memiliki kebijakan, prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang tersimpan dalam diri yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan. Peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi adalah tercapainya efektivitas dan efisiensi organisasi melalui kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia atau sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keunggulan bersaing sebuah organisasi (Noe, Hollenback, Gerhart dan Wright, 2014). Keunggulan bersaing sebuah organisasi dapat dicapai melalui kinerja sumber daya manusia yang unggul. Sistem pekerjaan berkinerja tinggi dapat memaksimalkan tingkat kesesuaian antara sistem sosial perusahaan (pegawai) dengan sistem teknis organisasi. Manajemen kinerja merupakan sarana dimana para manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas pegawai dan keluarannya sama dengan saran-saran organisasi (Noe, Hollenback, Gerhart dan Wright, 2014).

Kinerja merupakan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja dapat dinilai melalui penilaian kinerja untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik (Sutrisno, 2016). Kinerja dapat di pengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor Komitmen Organisasional sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja, karena Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Octavia dan Susanty (2016) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) , yang menunjukkan hasil pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dengan penelitian di atas adalah Ranty Sapitri (2016) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru dengan hasil pengaruh positif Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan, Ginanjar H dan Berliana B. (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta dan hasil penelitian Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Nadapdap K (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permatasari dengan hasil Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal itu semakin menguatkan peneliti untuk mereplikasi penelitian di atas dengan mengambil objek karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Semarang. Komitmen organisasional merupakan unsur yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, dengan adanya komitmen membuat karyawan melekat

pada organisasi, untuk mendapat kinerja yang baik perlu karyawan yang melekat pada organisasi. Komitmen yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Semarang sesuai dalam undang-undang dan peraturan pemerintah kota Semarang. Komitmen yang ada ini menggambarkan tentang bagaimana seorang pegawai memiliki ikatan terhadap organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada aturan ASN kota Semarang, kinerja berhubungan dengan kualitas, kuantitas, kemandirian, efektifitas, ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu alasan replikasi penelitian adalah bahwa teori-teori Komitmen dan Kinerja nya dapat digunakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Menurut (Allen dan Meyer 1991) adalah Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen organisasi dikelompokkan menjadi 3 bagian Komitmen Organisasi, Komitmen Afektif yaitu Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen Kelanjutan yaitu Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Komitmen Normatif yaitu Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.

Organisasi yang memiliki komitmen tinggi cenderung terlibat dalam pengaktualisasikan praktik yang bertujuan menjamin pegawai memiliki peluang untuk menggunakan keterampilan dan bakat yang dimiliki pegawai. Pegawai yang

memiliki komitmen terhadap organisasi mau bekerja dengan semaksimal mungkin karena merasa memiliki organisasi tempat bekerja (Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Menurut Latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana deskripsi Komitmen Organisasi dan Kinerja pegawai ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk

1. Mendeskripsikan tingkat Komitmen Organisasi dan Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Semarang ?
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Semarang ?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam mempersiapkan untuk terjun ke dunia kerja dan menambah wawasan, menambah ilmu pengetahuan disiplin ilmu yang diperoleh
- 2) Bagi Perusahaan, dapat dijadikan masukan sebagai bahan evaluasi dalam melakukan kebijakan peningkatan kinerja pegawai
- 3) Bagi Akademik, penelitian ini dapat juga sebagai masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai

