

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau tenaga kerja dipandang sebagai sumber penting yang mendorong semua faktor lain yang meliputi modal, peralatan, informasi dan sumber keuangan. Ini mencakup aset tak berwujud yang meliputi budaya, keterampilan, kompetensi, dan interaksi sosial antara orang, tim dan bahkan unit bisnis. Jika ditangani dengan baik, sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan kompetitif, namun bila salah ditangani, mereka menimbulkan stres bagi perusahaan (Armstrong, 2009). Organisasi harus memberikan yang terbaik kepada karyawan sehingga potensi dan kemampuan terbaik karyawan dapat disalurkan dalam pekerjaan dan karyawan mampu bertahan dalam organisasi (Bakker & Leiter, 2010).

Indonesia merupakan salah satu negara kesatuan yang memiliki pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Adanya pemerintah daerah dibentuk untuk memberikan kewenangan daerah dalam mengembangkan sumber daya baik itu alam dan manusia daerah masing-masing. Perubahan kewenangan pemerintahan dari sentralistik menjadi desentralistik telah di atur di UU No. 32 Tahun 2004.

Karimun merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Kepulauan Riau dengan luas wilayah 7.984 km² dengan jumlah pulau 198 diantaranya 67 yang berpenghuni penduduk 174.784. Posisi peran pegawai baik PNS maupun honorer pemerintah Kabupaten Karimun memiliki peran penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam rangka tujuan pembangunan daerah.

Kualitas layanan dan kinerja kepegawaian sangat berpengaruh terhadap pembangunan dan pertumbuhan daerah. Pertumbuhan ekonomi daerah karimun

mengalami fluktuatif dari tahun ke tahun. Secara berturut-turut dari tahun 2011 sampai 2015 pertumbuhan ekonomi Kabupaten Karimun berturut-turut 7,05 persen, 7,26 persen, 7,14 persen, 6,97 persen dan 6,87 persen (Karimunkab.go.id, 2017).

Pemerintah daerah merupakan salah satu sektor publik yang banyak dituntut untuk kerja cepat dan mampu memberikan pelayanan terbaik untuk rakyat. Dengan demikian pegawai harus cepat tanggap dengan kondisi lingkungan. Tingginya tuntutan terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai, kemungkinan akan ada pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya bahkan meninggalkan organisasi tersebut. Hal ini menjadi pemikiran pemerintah untuk membuat bagaimana pegawai bisa bertahan dan semakin meningkat komitmen terhadap pemerintah walaupun dengan intensitas tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Pemerintah menggantikan Undang Undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dengan Undang Undang nomor 5 tahun 2014 karena adanya tuntutan nasional dan tantangan global serta mewujudkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Pemerintah dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu proaktif dalam membangkitkan komitmen organisasi aparatur sipil negara agar tujuan negara dapat tercapai. Komitmen organisasi adalah pendekatan yang menggambarkan sikap pegawai yang empati terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap berpartisipasi bersama organisasi dalam jangka panjang (Saeedet *al.*, 2013).

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi cenderung bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas tambahan, seperti kreatif dan inovatif, yang menjamin daya saing di pasar (Katz & Kahn, 1978). Komitmen organisasi pegawai tercermin dari jangka waktu bekerja yang lebih panjang dan lebih bernilai bagi organisasi dalam segi pengalaman, kompetensi, dan keahlian (Ghaffaripour, 2015). Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja bisnis yang tinggi, seperti: meningkatkan penjualan, produktivitas, profitabilitas, dan retensi pegawai (Rogers, 2001).

Pemerintah perlu mencari cara dalam menumbuhkan komitmen organisasi aparatur sipil negara agar dapat menciptakan situasi yang saling menguntungkan, sehingga dapat mempertahankan aparatur dan sekaligus membantu pemerintah menuju ke arah yang lebih baik. Perilaku pegawai yang semakin baik terhadap organisasi menunjukkan semakin besar pegawai tersebut menerima tujuan dari organisasi sekaligus kesediaan dalam mengeluarkan upaya yang lebih besar untuk organisasi (Gbadamosi, 2003).

Dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan, atasan atau organisasi harus memperhatikan faktor pendukung peningkatan komitmen kerja karyawan.

Araya dan haiyan (2015) menyebutkan faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu pembayaran, promosi, pengawasan, rekan kerja, sifat kerja dan komunikasi.

Fu *et al.* (2011) faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu pembayaran, rekan kerja, pengawasan, dan sifat kerja.

Penelitian seperti Lumley *et al.* 2011 menunjukkan bahwa pembayaran berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan pembayaran tinggi juga memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Sebuah studi yang dipekerjakan di lingkungan TI Afrika Selatan

menemukan bahwa kepuasan pembayaran secara signifikan dan positif terkait dengan komitmen. Karyawan memiliki tingkat gaji tinggi sangat berkomitmen terhadap organisasi.

Araya dan Haiyan (2015) pengawasan kemungkinan merupakan prediktor penting dari komitmen organisasi, dan berpendapat bahwa ketika pengawas memperhatikan karyawan, ini akan menjadi alarm yang menginformasikan kepada karyawan bahwa organisasi peduli mereka dan mendukung mereka, yang pada gilirannya mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Hubungan dengan rekan kerja dapat membuat lingkungan kerja semakin atraktif. Jika pekerja membangun hubungan yang kuat di antara mereka, hal itu membuka cara kerja sama di antara mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif. Sebuah penelitian oleh (Sypniewska 2014) menemukan bahwa hubungan antara rekan kerja menjadi faktor terpenting kedua yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Semakin sehat persahabatan dan sikap suportif antar karyawan, semakin akan komitmen mereka (Alshetri 2013).

Dukungan rekan kerja mampu meningkatkan atau menurunkan kerja karyawan, yang akibatnya mempengaruhi niat untuk berhenti.

Penghargaan mengacu pada segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan sebagai nilai yang dihasilkan dari hubungan kerja dan mencakup semua jenis penghargaan, langsung dan tidak langsung, serta intrinsik dan ekstrinsik.

Komponen khas penghargaan yang membentuk pengungkit pengungkit dapat digunakan untuk memotivasi, melibatkan dan mempertahankan staf adalah, membayar, memberi manfaat, belajar dan berkembang, dan lingkungan kerja.

Penghargaan lahir sebagai sarana untuk membantu bisnis memenuhi kebutuhan

terpenting mereka yaitu menarik, mempertahankan, memotivasi dan melibatkan staf, bukan hanya dengan kenaikan gaji, borgol emas dan sejenisnya, namun dengan cara yang lebih efektif untuk menghasilkan hasil yang tahan lama. Oleh karena itu, tujuan pemberian penghargaan adalah memaksimalkan dampak positif yang dapat diberikan oleh berbagai macam penghargaan terhadap motivasi kerja, komitmen kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Amstrong, 2012)

Komitmen kepegawaian merupakan bidang penelitian yang penting bagi banyak peneliti dan organisasi karena hasil dari perilaku atau nilai ini dapat membantu menentukan banyak interaksi kerja yang terkait dengan karyawan. Hal ini terutama terkait dengan keinginan karyawan untuk terus bekerja dengan organisasi tertentu dan mempertahankan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, para periset dan praktisi sangat tertarik dan tertarik untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keputusan individu untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka penulis akhirnya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Analisis Pengaruh Pembayaran, Tunjangan, Rekan Kerja, Pengawasan, dan Penghargaan Terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara pembayaran dan komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara tunjangan dan komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun ?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara rekan kerja dan komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun?
- d. Apakah terdapat pengaruh antara pengawasan dan komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun?
- e. Apakah terdapat pengaruh antara penghargaan terhadap komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- a. Pembayaran terhadap komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun.
- b. Tunjangan terhadap komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun.
- c. Rekan kerja terhadap komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun.
- d. Pengawasan terhadap komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun.
- e. Penghargaan terhadap komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Karimun

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dinas-dinas pemerintahan sebagai bahan masukan mengenai faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen kerja pegawai Kabupaten Karimun. Dengan mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi tersebut kepala daerah maupun pihak

lainnya dapat memperhatikan secara lebih jauh, baik itu dari pembayaran, tunjangan, rekan kerja, pengawasaan dan penghargaan dalam lingkungan kerja.

1.5 Sistematika Pembahasan

Uraian dalam penelitian ini akan ditulis dengan sistematika pembahasan yang disesuaikan dengan pedoman yang berfungsi untuk memberikan gambaran umum dalam penulisan skripsi.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, serta sistematika pembahasan dari penyusunan skripsi ini.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini memberikan uraian secara sistematis mengenai model penelitian terdahulu, Dalam bab ini akan dibahas mengenai penelitian terdahulu, tinjauan teoritis yang menjelaskan pengertian dari teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang rancangan dan objek penelitian, definisi operasional variabel yang akan diuji dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang diperlukan serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil data yang telah diolah dan akan dilakukan pembahasan mengenai hasil-hasil yang telah diuji.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh penulis dari hasil penyusunan skripsi dan keterbatasan dari penelitian ini serta rekomendasi yang dapat diberikan untuk menunjang penelitian selanjutnya.