

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi di era ekonomi digital saat ini, dimana sumber daya manusia merupakan hal yang paling dasar dalam bergerakinya suatu organisasi dan menjadi tumpuan dalam pencapaian perkembangan sebuah organisasi. Atmaja & Ratnawati (2018) menyatakan sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusiawi yang merupakan aset bagi organisasi. SDM berfungsi sebagai penggerak suatu organisasi untuk mewujudkan keberadaan organisasi tersebut. SDM merupakan salah satu pondasi yang memiliki kedudukan penting dalam suatu organisasi, artinya sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi organisasi dan menjadi penggerak untuk mewujudkan tujuan ataupun eksistensinya. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik-baiknya, agar tercipta suatu produktivitas kerja. Tercapainya suatu tujuan organisasi bisa dilihat dari berbagai aspek, salah satunya tingkat produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan dalam Busro, 2018: 340).

Komitmen kerja (*work commitment*) dan produktifitas kerja adalah topik yang populer dalam dalam penelitian mengenai pekerjaan berhubungan dengan sikap (*attitude*). Komitmen kerja adalah variabel yang mempengaruhi produktifitas kerja. Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

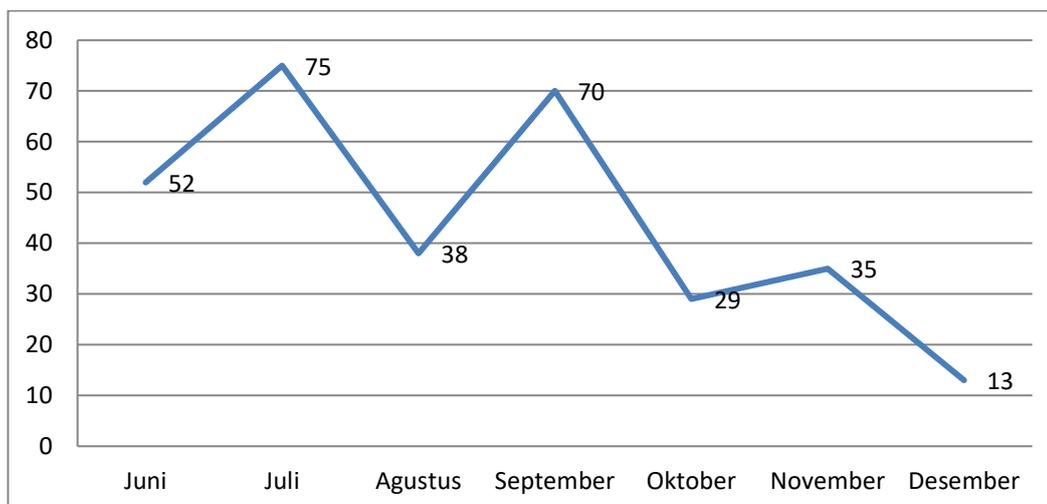
Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Mayer dan Allen dalam Yusuf, Mardiana, R, & Syarif, D, 2018: 28).

Menurut Afandi (2018: 11) menjelaskan secara rinci bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Untuk mencapai tujuan diperlukan pegawai yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, organisasi harus mempunyai komitmen yang sangat tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Produktivitas pegawai yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah salah satu organisasi pemerintahan yang memiliki tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini diharapkan mampu meningkatkan dan memberikan pelayanan prima kepada Aparatur Sipil Negara yang kemudian sampai pada kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis, ditemukan fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan yang dilihat dari rekapitulasi absensi 7 bulan terakhir di tahun 2022 dapat dijadikan acuan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai masih rendah. Disiplin kerja sangat penting bagi produktivitas kerja pegawai dan salah satu bukti bahwa seseorang memegang komitmen dengan baik. Hal itu dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.



(Sumber : Data diperoleh dari Kantor BKPSDM)

Gambar 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Kehadiran

Gambar 1.1 menunjukkan jumlah keterlambatan Pegawai dalam hitungan jam pada bulan Juni – Desember tahun 2022. Dari gambar menunjukkan angka keterlambatan yang masih besar dari yang seharusnya 0 menit keterlambatan karena tidak adanya toleransi waktu keterlambatan yang diberikan. Pada bulan Juni total keterlambatan mencapai 52 jam. Terjadi peningkatan keterlambatan pada bulan Juli dengan total 74 jam, atau meningkat sebanyak 22 jam dibandingkan bulan Juni. Pada bulan Agustus terjadi penurunan keterlambatan dengan total 38 jam, namun pada bulan September keterlambatan kembali meningkat mencapai angka 70 jam. Lalu pada bulan Oktober total keterlambatan mencapai 29 jam, pada bulan selanjutnya yaitu November mencapai 35 jam dan pada akhir tahun yakni pada bulan Desember keterlambatan mencapai 14 jam.

Berdasarkan data tersebut diharapkan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengawasan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaen Ciamis lebih meningkatkan komitmen pegawai karena hal itu berkaitan erat dengan

kedisiplinan dan sebagai bentuk pertanggungjawaban para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian latar belakang, penulis tertarik untuk lebih lanjut mengadakan penelitian yang kemudian dituangkan ke dalam karya ilmiah dengan penelitian yang berjudul “ **Peran Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Disiplin sebagai Variabel Mediasi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian, penulis mencoba mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten ciamis
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis
3. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis
4. Bagaimana disiplin memediasi komitmen kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai melalui disiplin kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komitmen kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

2. Disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Ciamis.
3. Produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.
4. Pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan dalam bidang sumber daya manusia, terutama dalam ruang lingkup khususnya mengenai peran komitmen terhadap produktivitas kerja dengan disiplin sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap berbagai informasi yang relevan tentang peran komitmen terhadap produktivitas kerja dengan disiplin sebagai variabel mediasi, sehingga pelaksanaannya dapat lebih ditingkatkan atau disempurnakan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca atau Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang digunakan dalam mempelajari ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan peran komitmen terhadap produktivitas kerja dengan disiplin sebagai

variabel mediasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang berlokasi di Jl. Sadananya No. 27 Kelurahan Maleber, Kecamatan Ciamis, Phone: +62 265 776659
Email: bkpsdm.ciamis@gmail.com.

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, dimulai dari bulan November 2022 sampai dengan bulan April 2023, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.