

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam aktivitas organisasi, sumber daya manusia (SDM) perannya sangat penting dalam upaya memaksimalkan pemanfaatan keseluruhan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. SDM sebagai tenaga kerja strategis akan digerakkan menuju pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. SDM yang terampil dan andal dibutuhkan dalam tugas pekerjaan sesuai dengan kriteria kinerja yang ditetapkan. Organisasi tentu mempunyai standar dan kriteria yang dijadikan patokan dalam melakukan penilaian kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai didalam organisasi adalah aspek esensial dalam mengelola SDM oleh sebab itu diperlukan perhatian khusus agar mampu berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan dan produktivitas organisasi. Kinerja pegawai terikat pada kurun waktu tertentu, yakni hasil setelah melakukan seluruh rangkaian aktivitas kerja meliputi standar hasil kerja dan capaian target kesepakatan bersama. Pekerjaan pegawai ketika mampu terselesaikan dan tidak melewati batas waktu yang telah direncanakan yang pada akhirnya tercapai tujuan sejalan dengan moral dan etika organisasi didefinisikan sebagai kinerja pegawai (Adhari, 2020). Prestasi kerja dinilai dari pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diemban berdasarkan mutu kualitas dan kuantitas jumlah pekerjaan dikenal sebagai kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017).

Kinerja individu diukur berdasarkan pencapaian tugas dalam durasi waktu yang dibuat dengan mempertimbangkan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan. Ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi bahkan melampaui harapan dalam peran pegawai didalam organisasi. Ketika pegawai mencapai atau melebihi standar kinerja yang diharapkan, hal ini akan berkontribusi pada produktivitas, efisiensi, dan keunggulan kompetitif organisasi. Sebaliknya, kinerja rendah oleh pegawai akan menghambat progres menuju tujuan organisasi.

Adapun faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi. Rasa komitmen organisasi dalam diri pegawai merupakan

bagian penting dalam kinerja pegawai dimana, ketika seorang pegawai mengenali organisasinya dan adanya perasaan terikat dengan tujuan organisasi akan membuat pegawai tersebut berupaya maksimal pencapaian tujuan organisasi tersebut (Nurhidayati, 2022). Kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi tempat ia bekerja dicerminkan melalui komitmen organisasi yang kemudian akan membuat pegawai taat pada aturan organisasi, semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, serta memiliki keyakinan untuk terus memberikan berkontribusi terhadap organisasi tersebut.

Komitmen pegawai dalam meningkatkan kinerja memiliki dampak yang besar pada loyalitas para pegawai kepada organisasi dan akan membuat pegawai berkontribusi secara maksimal guna kemajuan organisasi. Pegawai akan berupaya berkontribusi dalam bentuk tenaga maupun ide untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi. Hasil timbal balik berupa tingkat komitmen antara kontribusi organisasi yang diterima pegawai. Keberhasilan organisasi dalam memberikan feedback yang berkeadilan dan sesuai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan pegawai, pada gilirannya meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Sejalan dengan hal yang telah dipaparkan, pentingnya komitmen organisasi terbukti memiliki dampak pada kinerja pegawai, sebagaimana ditemukan dalam studi yang dilakukan Rahayu & Dahlia (2023) dampak positif dari komitmen mampu meneruskan dampak relevan pada kinerja, dimana konsistensi pegawai dalam menjaga komitmennya, merasa selalu nyaman saat melaksanakan tugas yang diberikan, senantiasa menerima tantangan yang ada, dan nilai-nilai komitmen diterapkan oleh pegawai dalam organisasi tempatnya bekerja. Pengaruh signifikan terlihat pada setiap peningkatan komitmen yang dilakukan Nurhaida & Susilastri (2019), yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh dari studi Saputra & Handriano (2023), Setiadi & Lutfi (2021), Santoso & Kambara (2020), Karmila (2020), serta Pratama & Dihan (2017). Sebaliknya, perolehan berbeda dari penelitian Ratnasari (2021), Oktaviani & Pramusinto (2019) bahwasanya komitmen organisasi tidak berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Selanjutnya, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap seorang pegawai menunjukkan tingkat seriusnya dalam ketaatan terhadap aturan dan pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh organisasi disebut sebagai perilaku kerja yang disiplin. Menurut Sinambela (2019) sikap patuh dan mau taat pada segala aturan dan ketetapan didalam organisasi. Implementasi sikap disiplin pegawai diwujudkan dalam kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai peraturan, dan ketaatan pada aturan organisasi. Peraturan tata tertib yang ada didalam organisasi berupa peraturan yang sifatnya tertulis ataupun lisan. Tujuan penerapan disiplin pada pegawai didasarkan pada dorongan untuk mencegah terjadinya penyimpangan terkait dengan aspek penting dalam pelaksanaan tugas yang sedang berlangsung atau selesai. Akan sulit bagi suatu organisasi dalam memaksimalkan hasil yang maksimal tanpa didukung kedisiplinan oleh pegawai didalamnya (Sinambela, 2019).

Disiplin kerja akan tercipta dengan baik apabila adanya kesadaran dalam diri pegawai akan pentingnya mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi (Khaeruman, 2021). Kedisiplinan akan tercipta bersamaan dengan pengawasan yang efektif dalam memantau aktivitas dan proses kerja pegawai. Apabila pegawai bersikap disiplin dan bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain membuat terciptanya suasana kerja lebih kondusif dampaknya baik bagi jalannya aktivitas organisasi. Sehingga tingginya disiplin pada pegawai dalam suatu organisasi berkorelasi positif dengan pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya disiplin pada pegawai dapat menghambat organisasi untuk mencapai hasil optimal.

Beberapa studi menerangkan adanya imbas disiplin kerja pada kinerja. Setiap individu dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan intensi organisasi maka kepatuhan karyawan terhadap aturan dalam bekerja sangat penting (Nurjaya, 2021). Studi lain oleh Burhannudin (2019) disiplin dalam bekerja mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai. Terdorongnya motivasi untuk bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai. Kesimpulan yang sama didapat juga dari penelitian oleh Gregorius (2023), Noverahman (2023), Parwita (2022), Ratnasari (2021), Astuti & Rahardjo (2021),

Jung (2020), Purnawijaya (2019), Oktaviani & Pramusinto (2019), Afista (2018), serta Pratama & Dihan (2017). Bertentangan dengan hasil Tannady (2022), Muna & Isnowati (2022), Irawan & Kusjono (2021), Nelizulfa (2018) tidak adanya dampak ke kinerja pegawai oleh disiplin kerja.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi merupakan salah satu lembaga pemerintah yang berada dibawah naungan Kementrian Kelautan Perikanan Republik Indonesia. Dinas Kelautan dan Perikanan tersebar di setiap provinsi di Indonesia, bertujuan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan nelayan, mengelola sumber daya perikanan, mengembangkan usaha perikanan, mengurus perizinan, dan berpartisipasi dalam pembinaan UMKM yang terkait dengan pengolahan, pemasaran ikan, pembudidayaan, serta berbagai kegiatan lain yang erat kaitannya dengan sumber daya kelautan dan perikanan.

Untuk mendapatkan pemahaman mengenai target dan realisasi kinerja pegawai ditampilkan pada tabel 1.1 data Tahun 2023 Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi :

Tabel 1.1 : Data Target Capaian dan Realisasi Sasaran Kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jambi Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
1.	Meningkatnya produksi perikanan	Jumlah Produksi Perikanan Tangkap (ton)	54.480,90	54.478	99,99%
		Jumlah Produksi Perikanan Budidaya (ton)	57.168,00	50.428,00	88,21%
2.	Meningkatnya kelestarian sumberdaya kelautan dan perikanan	Pengelolaan ruang laut oleh masyarakat pesisir	2 izin	0	0.00%
		Kawasan konservasi berkelanjutan (ha)	10.687,49	0	0,00%
		Persentase unit usaha perikanan yang taat	60%	84%	140%
		Persentase penanganan kasus pelanggaran	50%	50%	100%
3.	Meningkatnya pelaku usaha perikanan	Jumlah Rumah Tangga Perikanan (RTP)	27.615	30.303	109,73%
4.	Meningkatnya angka konsumsi ikan	Meningkatnya angka konsumsi ikan (kg/kapita/tahun)	40,6	40,2	99,01%
5.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Kualitas Pelayanan Publik	Predikat Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	BB Indeks	BB Indeks	100%
Rata - rata					81,88%

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi 2024

Tabel 1.1 memperlihatkan rata-rata capaian kinerja Tahun 2023 Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi sebesar 81,88%. Meskipun sebagian besar indikator kinerja hampir atau bahkan melebihi sasaran, akan tetapi indikator yang belum mencapai sasaran kinerja masih tampak diduga kinerja masih belum maksimal.

Untuk memperkuat data kinerja diatas, peneliti melakukan survei awal pada 11 Desember 2023. Berikut ini tabel 1.2 yang berisi hasil survei awal dengan dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama yang diajukan terhadap 10 pegawai yang bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.

Tabel 1. 2 : Hasil Kuesioner Pra Survei/ Survei Awal Kinerja Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi

NO		Pernyataan	Pendapat Responden				
			STS	TS	KS	S	SS
			1	2	3	4	5
Kualitas							
1.	Pegawai memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	0	0	1	7	2	
Kuantitas							
2.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0	0	1	7	2	
Ketepatan Waktu							
3.	Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	1	1	1	4	3	
Tanggung jawab							
4.	Pegawai melakukan pekerjaan mengikuti prosedur yang ditetapkan instansi	0	0	2	5	3	
Inisiatif							
5.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan dedikasi yang tinggi	0	1	1	6	2	
Kerjasama							
6.	Pegawai mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	2	4	3	
Total		1	3	8	33	15	
Presentase (%)		1,7%	5%	13,3%	55%	25%	

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwasanya dari 10 orang pegawai masih ada suara sangat tidak setuju sebanyak 1,7%, 5% mengungkapkan ketidaksetujuan serta ada pegawai yang menyatakan kurang setuju pada kinerja mereka 13,3%, hal ini menunjukkan kinerja telah berjalan dengan baik walaupun belum mencapai titik optimal.

Hasil tersebut berkaitan dengan komitmen organisasi hubungannya dengan kinerja pegawai. Untuk itu peneliti melakukan survey pendahuluan guna mengetahui tingkat komitmen organisasi pegawai dilakukan pada tanggal 11 Desember 2023 di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi terhadap 10 pegawai. Kuesioner memuat beberapa dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Rincian hasil survey ditampilkan pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1. 3 : Hasil Pra Survei Komitmen Organisasi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi

Pernyataan						
NO	Pernyataan	Pendapat Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Komitmen Afektif						
1.	Bangga menjadi pegawai di instansi ini	0	0	1	5	4
Komitmen Berkelanjutan						
2.	Sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	1	3	3	2	1
Komitmen Normatif						
3.	Merasa menjadi bagian pada instansi ini	0	0	1	7	2
TOTAL		1	3	5	14	7
PRESENTASE (%)		3.3%	10%	16.7%	46.7%	23.3%

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 1.3 memperlihatkan hasil survei terhadap 10 pegawai bahwa komitmen pegawai diduga sudah cukup baik, sebab terlihat tingginya persentase komitmen sebesar 46,7% pegawai menjawab setuju, namun masih terdapat 10% responden menjawab tidak setuju dari pernyataan komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif yang diberikan pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan meskipun komitmen mayoritas pegawai sudah berkomitmen baik tetapi sebagian kecil pegawai masih terdapat kurang berkomitmen terhadap organisasi.

Selain komitmen organisasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Absensi digunakan sebagai salah satu alat untuk meninjau perilaku disiplin kerja pegawai (Hartono & Farida, 2018). Absensi adalah keadaan dimana pegawai tidak dapat masuk bekerja diakibatkan karena ijin, sakit, cuti atau tanpa keterangan. Umumnya organisasi selalu memperhatikan pegawainya dalam jam masuk dan pulang kerja tepat waktu. Dari ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai

mengakibatkan tertundanya penyelesaian suatu pekerjaan tertentu, meningkatkan beban kerja bagi pegawai lainnya sehingga efisiensi kerja menjadi terganggu (Khaeruman, 2021).

Berikut ini data absensi pegawai diDinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi Tahun 2023:

Tabel 1. 4 : Data Absensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja (Per Bulan)	Jumlah Hari Pegawai Bekerja	Jumlah Absen	Persentase Absensi
Januari	152	21	3192	120	3,76%
Februari	151	18	2718	103	3,89%
Maret	151	22	3322	173	5,21%
April	151	19	2869	52	1,81%
Mei	151	15	2265	49	2,16%
Juni	151	21	3171	94	2,96%
Juli	152	21	3192	158	4,95%
Agustus	152	22	3344	183	5,48%
September	152	22	3344	181	5,41%
Oktober	152	21	3192	111	3,48%
November	152	22	3344	160	4,78%
Desember	152	22	3344	175	5,23%

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 1.4 terlihat pegawai masih sering tidak hadir pada hari kerja. Diduga bahwa disiplin kerja pegawai masih kurang di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. Melalui observasi selama magang tentang fenomena yang terjadi dilapangan peneliti menemukan beberapa hal yang dianggap peneliti sebagai sikap kurang disiplin seperti pegawai sering meninggalkan kantor saat jam kerja tidak dalam urusan dinas luar, pegawai kerap kali tidak mengikuti apel pagi dan sore, terlambat masuk kantor, dan memakai sendal bukan sepatu formal bagi pegawai kantor.

Dari uraian latar belakang yang diatas yang dijelaskan, sehingga peneliti tertarik mengkaji penelitian berjudul: **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat optimal, disiplin masih kurang terdapat pegawai tidak hadir pada hari kerja, dan beberapa pegawai masih kurang berkomitmen meskipun sebagian sudah berkomitmen baik. Sehingga masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, komitmen organisasi dan disiplin kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian secara rinci yaitu:

1. Untuk menguji gambaran kinerja pegawai, komitmen organisasi dan disiplin kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi
5. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada instansi terkait dan dapat dipertimbangkan dalam pengambilan strategi atau langkah selanjutnya sehingga berpotensi meningkatnya kinerja pegawai, khususnya di Dinas Kelautan dan Perikanan serta dapat berguna bagi penulis dalam pengaplikasian ilmu yang didapat selama berkuliah dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

2. Manfaat Akademis

Diharapkan melalui hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya hasil penelitian sebelumnya serta bermanfaat bagi peneliti atau pembaca yang berada pada bidang ilmu yang sama khususnya pada bahasan topik komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan sebagai bahan referensi terutama dengan menggunakan tema yang sama serta dapat menambahkan variabel lain yang lebih luas dari penelitian ini.