

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saat ini didorong oleh kemajuan pendidikan, ilmu pengetahuan, serta teknologi. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya atujuan sebuah organisasi, pegawai maupun masyarakat.

Pegawai merupakan suatu aset penting bagi organisasi karena peran pentingnya sebagai pelaksana seluruh kegiatan operasional organisasi, untuk itu organisasi yang mencari cara agar dapat menghasilkan pegawai berkualitas tinggi dan ahli guna mewujudkan tujuan organisasinya. Sebuah organisasi dalam mencapai keberhasilan tentu tidak terlepas dari adanya peran kinerja pegawai yang berkualitas di dalamnya. Kinerja pegawai sangat penting sebagai tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah. Organisasi pemerintah adalah organisasi yang bergerak dalam sebuah proses politik dan didalamnya terdapat peran aktif untuk meningkatkan kualitas bangsa agar lebih baik. Sedangkan organisasi non pemerintah adalah sebuah organisasi

yang didirikan oleh lembaga swasta yang didalamnya menghimpun orang swasta atau publik dari berbagai kewarganegaraan. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai sangat penting dikarenakan pegawai itu sendiri yang akan menentukan mampu atau tidaknya organisasi unggul dalam daya saing.

Balai KIPM Semarang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tujuan untuk melayani masyarakat dengan baik dan transparan. Sehingga realisasi kerja yang akan dicapai dan belum tercapai di BKIPM Semarang dapat menjadi tolak ukur seberapa baik kinerja yang telah diupayakan. Didalam organisasi Balai KIPM Semarang, pegawai juga harus memiliki kinerja yang handal dan optimal. Untuk mengetahui kinerja pegawai Balai KIPM dapat di lihat dari tabel realisasi hasil kinerjanya, hasil tersebut dapat dijadikan tolak ukur didalam penilaian kinerja. Apabila hasil dari kinerja telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi maka dapat dikatakan pegawai telah melakukan tugasnya dengan baik.

Tabel 1.1 Realisasi Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian%
Terwujudnya aparatur sipil negara yang kompeten, profesional dan berintegritas	Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan	100%	87%	87,67%
Tersedianya manajemen pengetahuan yang handal dan mudah diakses	Persentase unit kerja yang menerapkan sistem manajemen pengetahuan yang terstandar	100%	86%	87,33%
Terwujudnya pengelolaan sumber daya kealutan dan perikanan	Kepatuhan pegawai dan pelaku usaha terhadap ketentuan perundang-undangan	100%	85%	87%
	Kasus penolakan ekspor hasil perikanan per negara mitra	100%	84,5%	86,83%
Terwujudnya kesejahteraan pegawai Balai KIPM Semarang	Unit usaha perikanan yang memenuhi persyaratan impor	100%	85%	87%
Terselenggaranya sistem perkarantinaaan, mutu dan keamanan perikanan sesuai standar	Jumlah pegawai yang telah sertifikasi ekspor, impor dan domestik yang memenuhi standar	100%	84,17%	86,72%
Melakukan pengkajian rencana kerja tingkat lapangan	Persentase pegawai yang mampu dan meninjau unit usaha	100%	84,92%	86,97%
Menyusun rencana pengkajian resiko	Jumlah pegawai yang mampu mengidentifikasi kesalahan dan meminimalisir resiko tersebut	100%	84,08%	86,69%
Melakukan studi kelayakan pegawai	Persentase pegawai yang telah melakukan tugas sesuai target	100%	84%	86,67%

Sumber : Bagian Kepegawaian Balai KIPM Semarang

Berdasarkan **Tabel 1.1** diatas dapat dilihat bahwa Balai KIPM Semarang masih perlu meningkatkan kinerja untuk setiap pegawai, agar bisa bekerja lebih optimal. Pegawai yang bekerja di Balai KIPM Semarang dituntut untuk mampu melaksanakan, menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan target yang telah diberikan organisasi.

Berbagai cara dilakukan untuk memajukan para pegawai sehingga pencapaian kinerja akan menjadi lebih baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus mengetahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2010) faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara itu, menurut Noe (2010) peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, lingkungan kerja, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen

organisasional, profesionalisme dan kompensasi pegawai.

Sebagai sebuah organisasi pemerintah untuk mendukung kinerja pegawai salah satunya adalah dengan komitmen organisasi. Individu/ pegawai yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab kepada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan bahkan mogok kerja.

Pada Balai KIPM Semarang salah kegiatan komitmen organisasional yang diadakan organisasi adalah dengan pelaksanaan apel pagi yang rutin dilaksanakan setiap hari senin pukul 07.30 yang diikuti oleh seluruh pegawai mulai dari pimpinan hingga bawahan. Kegiatan apel dilakukan selama \pm 1 jam dimulai pukul 07.30 hingga selesai. Maka ada baiknya tiap pegawai harus dilibatkan dalam segala kegiatan dalam setiap keputusan yang ada di organisasi, dengan dilibatkannya pegawai tersebut maka pegawai merasa bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh rasa memiliki dan keterlibatannya dalam setiap kegiatan organisasi. Dengan begitu dapat meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi dan akan berdampak juga pada meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2017)

menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu Qonik (2017), menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain komitmen organisasional, faktor kedua yang diprediksi mempengaruhi kinerja adalah profesionalisme. Profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pegawai. Profesionalisme yang terjadi di Balai KIPM Semarang dapat terlihat dari bagaimana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik mulai tingkat atas sampai tingkat bawah sehingga pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan dengan selaras dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan hasil dari pelatihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu tanggap dan mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Dalam penelitian yang dilakukan Andriyani (2016) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mintardjo (2017) menghasilkan temuan bahwa profesionalisme memiliki

pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain dua faktor diatas, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi juga berpengaruh dalam proses kinerja pegawai. Dengan adanya kompensasi di harapkan dapat berpengaruh dalam menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan sebuah wujud penghargaan yang di berikan organisasi kepada pegawai atas kontribusinya. Oleh sebab itu dengan adanya kompensasi pegawai akan merasa di hargai dan akan memberi motivasi bagi pegawai untuk terus melaksanakan kinerjanya dengan semaksimal mungkin dan pada akhirnya akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Kompensasi yang di tetapkan oleh Balai KIPM Semarang kepada pegawai adalah berupa tunjangan hari raya (THR) dan pemberian suang lembur apabila pegawai melaksanakan kerja diluar jam kerja. Dalam penelitian Ganyang (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Salahudin (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional, Profesionalisme dan Kompensasi Pegawai pada Balai KIPM Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dikemukakan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Balai KIPM Semarang?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Balai KIPM Semarang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai KIPM Semarang?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya memiliki pengaruh komitmen organisasional, profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ada di Balai KIPM Semarang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pada pegawai Balai KIPM Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pada pegawai Balai KIPM Semarang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada pegawai Balai KIPM Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan mampu menambah dan memperluas pengetahuan serta dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh komitmen organisasional, profesionalisme dan kompensasi dalam suatu organisasi secara langsung.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang yang akan melaksanakan penelitian.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu pertimbangan bagi organisasi tentang berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.