

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang, **(Pokhrel, 2024)**.

Manusia sebagai sumber daya dan aset penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, terutama pada organisasi pemerintahan. Berhasil tidaknya kegiatan organisasi itu tergantung pada komponen dasarnya, yaitu pegawai berkontribusi mencapai tujuan organisasi. Kantor BKPSDM Lima Puluh Kota yang memerlukan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan untuk publik ini dibentuk oleh pemerintah untuk

melaksanakan tupoksinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat, **(Adha et al., 2019)**.

Dalam memasuki Era Reformasi dan Globalisasi, maka pemerintah akan diperhadapkan pada tuntutan kualitas yang lebih baik dari apa yang ada sekarang ini untuk itu tuntutan kualitas seperti ini, dibutuhkan dukungan aparatur yang tangguh serta mekanisme penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang ingin memiliki kualitasnya tinggi. Untuk menjadikan semua ini, harus didukung oleh aparat yang berkualitas melalui fungsi manajemen agar memberi kehidupan yang dinamis bagi organisasi pemerintah. Pembangunan aparaturan pemerintah diarahkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang efisien, efektif bersih dan bertanggung jawabserta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat, bangsa dan Negara, **(Rahman et al., 2019)**.

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, terutama Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah, merupakan sumber daya dan pelaku utama. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pegawai menjadi hal penting yang harus ditekankan.

Struktur organisasi dan sistem manajemen pemerintahan telah mengalami perubahan sejak era reformasi politik. Saat ini, organisasi diharapkan mampu memainkan peran yang lebih maju dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sesuai kapasitas mereka, baik dari segi pendidikan maupun pengalaman. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan aparatur yang profesional, memiliki kualitas dan integritas kepribadian yang mengacu pada moralitas yang tinggi. Aparatur yang profesional berarti memiliki tingkat keahlian dan keterampilan yang memadai, serta etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai yang optimal dan mampu memenuhi harapan dan keinginan masyarakat, yaitu terciptanya pemerintahan yang baik, bersih, jujur, dan berwibawa, atau good governance dan clean government, **(Fathurrahman et al., 2024)**.

Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah menuju profesionalisme dan mendukung terciptanya pelayanan publik yang baik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja dan karakter individu yang baik, **(Lie et al., 2021)**.

Kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Lima Puluh Kota belum optimal, berdasarkan tabel laporan hasil kinerja tahun 2023 pada instansi Pemerintahan Kabupaten Lima Puluh Kota di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana masih terdapat indikator yang belum sepenuhnya mencapai target. BKPSDM Lima Puluh Kota ini memiliki tugas dalam mengurus kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia pada seluruh wilayah Kabupaten Lima Puluh

Kota. Jika target kinerja belum optimal maka dari itu diperlukan penelitian atas latar belakang permasalahan tersebut.

Berikut data rekapitulasi laporan hasil kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2023.

Tabel 1.1
Laporan Penilaian Kinerja 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target	Realisasi	Persentase	Predikat
1.	Meningkatkan kompetensi, kinerja dan disiplin pegawai	Indeks profesionalitas pegawai	70	59,51	85,01%	Tidak Tercapai
		Indeks sistem merit	212	231	108,96%	Tercapai
2.	Meningkatkan kualitas informasi dan layanan kepegawaian	Tingkat akurasi data kepegawaian	95	100	105,26%	Tercapai
		Indeks kepuasan masyarakat	80	91,18	113,97%	Tercapai
3.	Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja BKPSDM	70	65,60	93,71%	Tidak Tercapai
4.	Meningkatkan capaian target penilaian kinerja	Indeks capaian hasil kinerja	50	13	26%	Tidak Tercapai
5.	Meningkatkan prestasi kerja pegawai	Nilai Prestasi kerja pegawai	135	30	22,13%	Tidak Tercapai

Sumber: BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa sasaran pertama yaitu Meningkatkan kompetensi, kinerja dan disiplin pegawai, dengan indikator pertama profesionalitas pegawai dengan target yang ditetapkan 70, realisasi 59.51 dan persentase 85.01%, dengan predikat tidak mencapai target, indikator kedua indeks system menit dengan target yang ditetapkan 212, realisasi 231 dan persentase 108.96%, dengan predikat target tercapai. Sasaran kedua Meningkatkan kualitas informasi dan layanan kepegawaian, dengan indikator pertama tingkat akurasi data kepegawaian, target yang ditetapkan 95, realisasi 100 dan persentase 105.26%, dengan predikat target tercapai, indikator kedua indeks kepuasan masyarakat dengan target 80, realisasi 91.18 dan persentase 113.97%, dengan predikat target tercapai. Sasaran ketiga Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan dengan indikator nilai akuntabilitas kinerja, target yang ditetapkan 70, realisasi 65.60 dan persentase 93.71%, dengan predikat tidak mencapai target. Sasaran keempat dengan indikator Meningkatkan capaian target penilaian kinerja, target yang ditetapkan 50, realisasi 13 dan persentase 26% %, dengan predikat tidak mencapai target. Sasaran kelima Meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan indikator nilai prestasi kerja pegawai, target yang ditetapkan 135, realisasi 30 dan persentase 22.13%, dengan predikat tidak mencapai target.

Jadi kesimpulannya pada instansi pemerintahan BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota masih ada target kinerja yang belum tercapai atau belum optimal. Dari semua tabel indikator terdapat empat indikator yang tidak mencapai targetnya dan tiga indikator dapat mencapai target. Hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya

produktivitas kerja dari pegawai BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota. Dapat diartikan sebagai kinerja yang belum sesuai standar organisasi atau tidak mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi perhal utama yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi. Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 30 Tahun 2019 yang dinilai berdasarkan dimensi sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sedangkan Perilaku Kerja (PK) yang terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan, **(Zulkarnaen et al., 2020)**.

Banyaknya Fenomena tentang kinerja kerja karyawan yang terjadi memerlukan penanganan yang serius, perlu diperhatikan sistem pemeliharaannya dalam tingkat kebutuhan dan kesejahteraan dalam proses untuk tercapainya target-target kerja yang telah disepakatikan dan direncanakan oleh perusahaan. Apabila sistem pemeliharaan tidak sesuai dengan tujuan, maka akan menimbulkan masalah bagi pegawai maupun perusahaan itu sendiri, **(Sumiatik et al., 2021)**.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh

sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan, **(Pokhrel, 2024)**.

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, **(Adha et al., 2019)**.

Perihal yang diindikasikan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Lima Puluh Kota, yakni kepribadian yang dimiliki setiap individu dan kerjasama tim. Sesuai pendapat dari **(Lie et al., 2021)** yang memaparkan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Semakin baiknya karakteristik individu seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Adapun dimensi karakteristik individu, yaitu tingkat persetujuan (agreeableness), tingkat keseriusan dan kesadaran (conscientiousness), tingkat emosi yang negatif (negative emosional), tingkat kekeluargaan dan kenyamanan (extraversion), dan tingkat keterbukaan (openness).

Menurut **(Tri Darmawati¹, Benny Usman², 2022)** menjelaskan bahwa kepribadian individu merupakan bentuk atau karakter seseorang karyawan dalam organisasi yang menerapkan tingkah laku pada diri Tujuan komunikasi adalah untuk

berbagi ide dan perspektif dengan orang lain, dan menggunakan pendekatan sendiri dengan cara terbaik. pada lingkungan organisasi. Kepribadian individu adalah sifat cara berperilaku individu yang muncul dalam melakukan perubahan sesuai dengan lingkungannya secara unik.

Kerjasama tim juga harus dilakukan lebih efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim yang baik akan mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimanakerjasama tim akan menyatukan ide-ide yang bermunculan menjadi ide cemerlang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan, **(Najuti & Susanto, 2022)**.

Menurut **(Febrianto, 2021)** Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

Komitmen organisasi menjadi variabel antara dari perihal kepribadian, kerjasama dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Sesuai pendapat **(Umar & Norawati, 2022)** Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

(Kurniawan, 2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, (Suhardi et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas Oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengedalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/instansi agar lebih meningkatkan kepribadian dan kerjasama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPERIBADIAN INDIVIDU DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BKPSDM LIMA PULUH KOTA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang belum optimal dan belum mencapai target pada kantor BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota.

2. Karakter individu yang berbeda mengakibatkan sulit menemukan solusi dari permasalahan.
3. Pegawai yang tidak tepat waktu melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
4. Orientasi pelayanan yang kurang optimal.
5. Konflik antara masyarakat dengan pegawai akibat tingginya tingkat emosi antar kedua belah pihak.
6. Konflik antara sesama pegawai akibat tingginya tingkat emosi antar kedua belah pihak.
7. Tingkat keseriusan dalam bekerja belum optimal.
8. Tidak memiliki ikatan emosional atau perasaan wajib berkontribusi.
9. Tingkat kesadaran kerjasama yang kurang optimal.
10. Tingkat kesadaran komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kepribadian individu dan kerjasama tim sebagai variabel independen, komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota?
3. Apakah kepribadian individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota?
6. Apakah kepribadian individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota?
7. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian individu terhadap komitmen organisasi pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian individu terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian individu terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor BKPSDM Lima Puluh Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh teoritis di bangku perkuliahan , terutama ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang di bahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Kantor BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Kantor

BKPSDM yang ada di Kabupaten Lima Puluh Kota dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.