

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Sastrohadiwiryo (2005). Sementara itu, Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan padanya, yang dibangun atas dasar kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan.

Setiap pekerjaan akan memiliki standar yang ditentukan oleh perusahaan untuk digunakan sebagai dasar penilaian sehingga karyawan mengetahui kekurangan apa yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk perbaikan yang optimal. Oleh karena itu, untuk mendorong penilaian pelaksanaan pekerja, ukuran kerja harus dapat diukur dan ditangkap dengan jelas. Menurut Ratnasari (2018), derajat kinerja dapat dilihat dari 3 dimensi yakni: Kualitas, Kuantitas serta Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan..

Saat berbicara tentang sumber daya manusia, tidak dapat dipungkiri lagi jika manusia merupakan pemeran utama dalam bergeraknya suatu organisasi. Baik organisasi swasta ataupun pemerintah, manusia memegang peran penting sebagai penggerak, pemikir dan perencana. Oleh karena itu, keberadaan manusia tetap menjadi roda penggerak utama yang tak dapat digantikan oleh teknologi sekalipun. Melalui peranan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan atau pekerja yang dimiliki suatu organisasi merupakan modal serta asset utama yang dapat menentukan arah berkembangnya organisasi tersebut.

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menurut Sugeng (2003), mengartikan istilah kualitas sumber daya manusia sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh seseorang dalam memberikan layanan profesional.

Pratiwi *et al.* (2022) mengatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif maka diperlukan peningkatan kualitas SDM.

Selain kualitas SDM, komitmen organisasional juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rachmawati (2008:45) mengartikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang relatif dimiliki oleh karyawan dalam mengenali keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam penelitiannya Gerhana *et al.* (2019) menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam pekerjaan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui beberapa penelitian diatas, hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kualitas SDM dan komitmen organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Selain itu, kualitas SDM juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan dengan adanya kualitas SDM dapat meningkatkan kepuasan seorang pegawai atas pekerjaan yang diselesaikannya sehingga komitmen yang dimiliki juga mengalami penguatan, dengan adanya komitmen organisasional yang kuat juga mampu

meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Uraian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mukti (2021), Gerhana (2019) dan Soeharyanti (2020.)

Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Ternate adalah salah satu perangkat dari Pemerintah Kota Ternate yang mempunyai tugas membantu Walikota Ternate yang dalam kedudukannya sebagai Kepala Daerah dan Kepala Wilayah dalam melaksanakan urusan pemerintahan wajib bukan pelayanan dasar yang berkaitan dengan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana

Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Ternate juga mengalami masalah serupa terkait dengan kualitas SDM. Kualitas SDM yang dimiliki DPPKB kota Ternate masih belum bisa dianggap baik mengingat sebagian pegawai yang ada adalah tamatan SMA/SMK/ D3. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah dan Kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) PNS Tahun 2022

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S2)	5 Orang
2	Sarjan (S1)	14 Orang
3	D III	8 Orang
4	SMA/SMK	3 Orang
	Jumlah	30 Orang

Tabel 1.2 Jumlah dan Kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) Non PNS Tahun 2022

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S2)	1 Orang
2	Sarjan (S1)	23 Orang
3	D III	12 Orang
4	SMA/SMK	29 Orang
	Jumlah	65 Orang

Namun berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, indikator kinerja sasaran yang ditargetkan dalam 2 tahun terakhir dapat tercapai dengan baik. Hal itu dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

1.3 Capaian Indikator Kinerja Pegawai DPPKB

Tahun	Capaian Kinerja Pegawai
2021	95,3%
2022	92,25%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun dengan kualitas sumber daya manusia yang dianggap belum cukup baik apabila ditinjau dari latar belakang pendidikan. Namun, pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Ternate memiliki capaian kinerja yang sangat baik, walaupun sempat terjadi sedikit penurunan capaian kinerja sebesar 3,05% pada tahun 2022.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memutuskan untuk meneliti terkait **“Pengaruh Kualitas SDM terhadap kinerja dengan dimediasi oleh Komitmen Organisasi”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Ternate?
2. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada DPPKB?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Ternate?
4. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Ternate?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menguji pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Ternate.
2. Untuk menguji pengaruh kualitas SDM terhadap komitmen organisasional pada DPPKB.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Ternate.
4. Untuk menguji pengaruh tidak langsung kualitas SDM terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada pegawai DPPKB Kota Ternate.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam aspek teoritis maupun aspek praktis, manfaat yang dimaksud yakni:

1. **Aspek Teoritis.** Melalui penelitian ini, peneliti berharap agar proposal ini dapat menjadi sarana untuk memahami, memperdalam dan menambah wawasan pembaca terkait pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasioanal sebagai variabel mediasi pada kantor DPPKB Kota Ternate.
2. **Aspek Praktis.** Diharapkan agar hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan serta sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan dan menjaga kinerja pegawai agar stabil ataupun menjadi lebih baik.