

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi yang terjadi di Indonesia sudah mengubah banyak hal yang berkaitan dengan birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan, tidak hanya di tingkat pusat tetapi sudah bergulir sampai ke daerah hingga ke pemerintah desa sebagai satuan terkecil dari birokrasi pemerintahan. Perubahan yang terjadi meliputi banyak aspek mulai dari bentuk, reorientasi dan peneguhan kembali tugas pokok dan fungsi setiap entitas birokrasi pemerintahan dengan peningkatan kinerja pegawai sebagai tolok ukur utamanya. Kinerja menjadi sesuatu yang sangatlah penting sebab menjadi landasan utama bagi setiap organisasi yang menentukan pencapaian dari tujuan organisasi melalui evaluasi secara berkala dan berkelanjutan dari para pemimpin entitas yang berkaitan (Sitinjak et al., 2021).

Kinerja pegawai termasuk kerja person dalam organisasi yang sangat berkaitan erat dengan kinerja organisasi itu sendiri sebagai sebuah totalitas kerja yang sudah dicapai organisasi. Bila kinerja individunya baik, maka totalitas kinerjanya juga baik serta demikian pula sebaliknya bilamana kinerja individu menurun maka kinerja organisasinya juga menurun (Fattah, 2017). Pentingnya kinerja menjadi perhatian dari pemerintah Indonesia didalam rangka perwujudan pembangunan yang efektif dan efisien sesuai dengan target.

Pemerintah sudah menerbitkan Peraturan Presiden No 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang di breakdown kedalam Peraturan Pemerintah (PP) No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Keberadaan pengaturan tersebut wajar mengingat bahwasanya permasalahan kinerja birokrasi masih menjadi permasalahan serius bagi pemerintah Indonesia sampai dengan saat ini.

Berlandaskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) yang direlease oleh Kemenpan RB tahun 2021 menunjukkan menjelaskan bahwasanya senilai 35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah (Batubara & Wasistiono, 2021). Pada perkembangannya seperangkat pengaturan yang berlaku secara nasional tersebut kemudian menjadi dasar penyusunan Peraturan Walikota Bekasi No 69 tahun 2019 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi yang menjadi dasar pelaksanaan kerja serta mengikat seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Diantara satuan kerja yang ada, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) termasuk satuan kerja yang memerankan peran ganda dalam menciptakan ketertiban dan memberikan perlindungan pada masyarakat. Tentu saja hal ini punya risiko yang besar, terlebih lagi bahwasanya dalam menjalankan kinerjanya mereka lebih banyak turun ke lapangan, berhadapan langsung dengan masyarakat (Muthi'ah et al., 2022). Berlandaskan pada tugas pokok dan fungsi serta resiko yang harus dihadapi, maka kinerja yang ekstra menjadi salah satu syarat keberhasilan Satpol-PP disebabkan oleh banyaknya masyarakat yang tidak memahami Peraturan Daerah.

Keberhasilan birokrasi dalam mencapai kinerja maksimal ditentukan oleh pengelolaan SDM yang dimiliki. Maka dalam studi manajemen SDM diperlukan komitmen organisasi (Prihantoro, 2015). Sebaik baiknya visi, misi, tujuan dan budaya organisasi hal itu akan sulit tercapai tanpa adanya komitmen dari para pegawainya. Wagner and Hollenbeck, (2015) dalam (Mukson et al., 2021) mengatakan bahwasanya *"Organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them. It implies a willingness on the employee's part to put forth a substantial effort on the organization's behalf and his or her intention to stay with the organization for a long time"* (Komitmen organisasi yakni tingkat dimana orang mengidentifikasi dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Hal itu menyiratkan kesedihan para pegawai untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan niatnya untuk tinggal bersama organisasi itu untuk waktu yang lama).

Berlandaskan pada definisi diatas, maka komitmen organisasi sangat berkaitan dengan kinerja, dimana dengan komitmen organisasi itu seorang pegawai akan memberi segala usaha demi berhasilnya organisasi kerja yang bersangkutan supaya organisasi tetap sukses dan berhasil secara berkelanjutan. Maka bisa dikatakan bahwasanya komitmen saja tidak cukup memengaruhi kinerja organisasi tanpa adanya loyalitas kerja.

Secara teoritis loyalitas kerja bisa dimaknai sebagai aktivitas yang berkaitan dengan psikis, fisik serta sosial yang mendorong pegawai bersikap taat pada aturan serta melakukan norma-norma yang ada didalamnya dengan sadar dan penuh rasa tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Haryaka, 2021). Penilaian kinerja yang dilaksanakan selama ini khususnya di lingkungan birokrasi pemerintahan lebih memakai indikator yang bersifat taktis berupa pencapaian kinerja tanpa memperhatikan secara detail mengenai komitmen organisasi serta loyalitas kerja sebagaimana dimaksud. Hal itu menjadi sesuatu yang wajar karena penempatan seorang pegawai di SKPD bukan termasuk pilihan murni, kebanyakan dilaksanakan atas dasar putusan pimpinan.

Terlepas dari hasil penilaian yang dilaksanakan secara internal oleh Lembaga yang berwenang, masalah kinerja birokrasi terus menjadi perhatian masyarakat Indonesia dari waktu ke waktu terkhusus yang ada kaitannya dengan pelayanan publik (Dwiyanto, 2021). Berbagai argumentasi di atas selaras dengan beberapa penelitian yang sudah telah dilaksanakan selama ini khususnya yang berkaitan dengan determinan kinerja sebagaimana dilaksanakan oleh (Suardi et al., 2021) dengan kesimpulan bahwasanya “loyalitas dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.” Penelitian (Nadapdap, 2017) juga memberi kesimpulan bahwasanya “komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.” Penelitian (Sausan et al., 2021) dan (Qasanah, 2020) menyimpulkan bahwasanya “loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.”

Penelitian terdahulu yang sudah diuraikan diatas dilaksanakan pada karakteristik organisasi yang berbeda ialah organisasi diluar birokrasi dimana para

karyawan punya pilihan yang lebih longgar berkaitan dengan komitmen maupun loyalitas. Kedua yakni bahwasanya pada penelitian terdahulu komitmen organisasi dan loyalitas diuji pengaruhnya secara terpisah terhadap kinerja.

Perbedaan karakteristik objek penelitian serta pemodelan penelitian tersebut sudah menjadi '*gabresearch*' sehingga penelitian ini masih relevan untuk dilakukan. Terdapat pola korelasi yang kuat diantara komitmen organisasi dan loyalitas kerja. Komitmen organisasi lebih kepada sikap *terhadap 'sense of belonging'* pada organisasi, sedangkan loyalitas lebih kepada perilaku yang tercermin secara langsung pada praktik kerja ataupun dalam menjalankan aturan organisasi. Maka keduanya memengaruhi kinerja organisasi baik itu langsung maupun tidak langsung.

Pengukuran terhadap determinan kinerja sangat urgen untuk dilaksanakan dalam upaya dalam melakukan evaluasi serta mengambil keputusan serta merumuskan kebijakan yang ada kaitan dengan upaya meningkaan kinerja organisasi. Meskipun perlakuan komitmen organisasi dan loyalitas kerja tidak terlihat secara langsung sebagaimana disiplin kerja, tetapi kedua faktor tersebut termasuk faktor yang paling mendasar yang sifatnya subjektif.

Berlandaskan uraian diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai determinan kinerja pegawai pada lingkup birokrasi pemerintahan dengan melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada SKPD Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi)*"

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada fenomena dan permasalahan yang sudah diuraikan diatas, maka lahir pertanyaan yang disusun dalam rumusan masalah berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi ?

3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada rumusan masalah diatas, akibatnya tujuan penelitian ini yakni guna:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudnya bermanfaat baik secara teoritis ataupun secara praktis yang dijelaskan yakni:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan berkontribusi pada pemahaman teoritis kita tentang masalah SDM dengan memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu dan organisasi

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dimaksud punya manfaat bagi beberapa pihak diantaranya yakni:

1. Hasil penelitian ini dimaksud bermanfaat bagi pemerintah khususnya SKPD Satuan Polisi Pamong Praja dalam upaya untuk melakukan evaluasi serta menciptakan kebijakan yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja satuan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan supaya hasil penelitian ini bisa dipakai sebagai bahan analisis comparative serta sebagai dasar pengembangan model penelitian yang serupa.

1.5 Batasan Masalah

Masalah SDM dibahas panjang lebar, dengan fokus pada kinerja dan banyak aspek terkaitnya. Oleh karena itu penting untuk mengkarakterisasi kendala situasi sebagai berikut untuk menghilangkan prasangka dan untuk memastikan tidak terjadi kesalahpahaman:

1. Penelitian ini hanyalah fokus kepada komitmen organisasi dan loyalitas kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Berlandaskan pada konstruk yang ditetapkan di dalam penelitian. Batasan ini perlu dijelaskan karena terdapat banyak model pengukuran kinerja baik secara teoritis maupun secara praktis sebagaimana sudah ditetapkan oleh birokrasi pemerintah.
2. Penelitian ini hanya akan menyajikan pengukuran kinerja Berlandaskan pada hasil penelitian tanpa melakukan studi komparatif terhadap penilaian kinerja yang sudah ada sebelumnya Berlandaskan alat ukur yang dimiliki oleh SKPD.
3. Lingkup penelitian hanya fokus pada lingkungan SKPD Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Teknik dan Proses Penulisan Rencana penelitian ini akan disusun secara berurutan sehingga alur dan isinya mudah dipahami. Ada total 5 (lima) bab dalam karya komprehensif ini, yang masing-masing dipecah menjadi beberapa bagian yang lebih kecil. Berikut yakni penjelasan ringkas tentang logika di balik tulisan ini:

- Bab I : Bab ini termasuk bab pendahuluan meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, Batasan masalah serta sistematika penulisan. Rumusan masalah menguraikan mengenai

fenomena, justifikasi, kronologis dan masalah yang mendasari dilakukannya penelitian.

- Bab II : Bab ini termasuk bab tinjauan Pustaka yang berisi beberapa konsep ataupun teori yang dipakai sebagai landasan dan analisis hasil penelitian. Kedua akan diuraikan mengenai model konseptual yang diturunkan dari teori yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- Bab III : Bab ini termasuk metodologi penelitian yang akan dipakai untuk membuktikan pertanyaan ataupun rumusan masalah penelitian. Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.
- Bab IV : Bab ini yakni analisis dan pembahasan menyajikan hasil penelitian dengan analisisnya Berlandaskan pada teori dan juga kenyataan di lapangan penelitian. Yang akan disajikan diantaranya yakni profil organisasi/perusahaan (bila ada), hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.
- Bab V : Bab ini yakni berisi Kesimpulan dan implikasi manajerial. Menguraikan mengenai kesimpulan dan implikasi yang bisa diambil dari hasil penelitian serta pembahasan yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya