

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai merupakan aset utama organisasi dan memiliki peran strategis dalam organisasi. Untuk bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin tinggi, perusahaan saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Dasar-dasar teori yang dapat digunakan pada upaya melakukan pengelolaan sumber daya manusia adalah Teori Perilaku Organisasi (TPO). Sebagai organisasi, untuk mampu bertahan dan berkembang di era persaingan perlu menunjukkan kinerja yang meningkat, sebagai individu, modal untuk mampu menunjukkan kinerja adalah penguasaan kombinasi kompetensi yang mencakup teknik, manajerial dan perilaku, yaitu kemampuan seseorang dalam bidang keilmuan tertentu dan kepemimpinan untuk memberdayakan semua sumberdaya yang tersedia serta kemampuan penguasaan emosi, motivasi, dan etika.

Menurut Diana Hertati (2019), manajemen sumber daya manusia sebagai alat manajerial untuk melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengendalian. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan, meskipun peran dan fungsi tenaga

kerja yang semakin canggih didukung oleh teknologi yang semakin berkembang. Namun kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor penting dalam menentukan proses kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

Sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai Angga Pratama (2020) berpendapat bahwasannya disiplin kerja dijadikan tolak ukur dari semua pegawai dalam sebuah organisasi yang dijalankan untuk dapat berjalan dengan lancar serta dapat mencapai tujuannya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020), Fitra Margaret (2017) dan Atik Budi Paryanti (2021) bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Sri Purnama (2018) dan Dwi Agung N.A. (2013), bahwasannya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam menghasilkan barang atau jasa secara efisien, dibutuhkan sumber daya manusia yang terlatih, berpengalaman dan berkompeten dalam setiap kegiatan yang dilakukannya. Semakin terlatih dan kompeten dalam kegiatan produksi setiap harinya akan menghasilkan produk atau jasa sesuai standard dan bisa memuaskan konsumen tentunya. Menurut Widodo (2018:6), pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Supaya setiap karyawan perusahaan atau organisasi dapat menghasilkan produk atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan dan

meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai dari beberapa penelitian mendapatkan hasil positif dan signifikan menurut penelitian Kuncoro (2019) dan Hermawan (2022). Hasil yang berbeda ditunjukkan melalui hasil penelitian Maizar (2017) serta Emi Muniarsih dan Ketut Sudarma (2016), yang menyatakan melalui penelitiannya bahwasannya kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Komitmen organisasi juga memiliki kedudukan yang cukup penting dalam sebuah perusahaan untuk memastikan perusahaan mendapatkan nilai produktivitas pegawai secara maksimal. Berdasarkan buku *Middle Range Theory Dalam Ilmu Manajemen SDM* (Fitri Wulandari, 2021) komitmen organisasi merupakan alasan yang menjelaskan mengapa karyawan bersedia mengikatkan diri pada tindakan tertentu, yang sulit dijelaskan alasannya. Karyawan dengan perasaan senasib dengan sesama karyawan membangun ikatan yang kuat dengan kelompoknya. Karyawan dengan kesamaan identitas secara kolektif lebih menunjukkan ikatan afektif yang tinggi. Ketertarikan karyawan terhadap organisasi, mengidentikkan diri dengan tujuan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kaswan, 2012). Menurut Arina Nurandini dan Eisha Lataruva (2014), Riris anggung cahyani, Ocky Sundar dan Johnson Dongoran (2020), dan As'at Rizal, Alshaf Pebrianggara dan Achmad Ansori (2018)

menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut buku (Fauzi et al., 2020) kinerja atau performance adalah prestasi yang di peroleh seorang karyawan setiap selesai mengerjakan tugasnya, dimana ia dapat menggunakan ilmu pengetahuan, bagi pekerja yang berbasis kompetensi, kinerjanya dinilai dari segi sikap, keterampilan dan kemampuan dalam setiap menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan menurut Tristina (2019:33) adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai selain dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus memiliki pengalaman, motivasi, komitmen dan disiplin kerja guna mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

Kota Surabaya merupakan Ibukota Provinsi Jawa Timur yang dimana dijadikan sebagai tolak ukur sebuah perkembangan dan pertumbuhan ekonomi serta pembangunan di wilayah Jawa Timur. Kota Surabaya memiliki letak yang strategis dan sarana prasarana kepentingan umum yang sangat menunjang di dunia bisnis. Bisnis di bidang kepariwisataan merupakan salah satu bidang yang saat ini juga mengalami persaingan bisnis yang sangat ketat, baik usaha skala kecil, sedang, maupun besar. Agar sebuah perusahaan dapat bertahan dan berkembang

di situasi persaingan yang sangat ketat ini, menurut peneliti para perusahaan memerlukan strategi dalam menghadapi persaingan usaha, perbaikan pengelolaan sumber daya manusia, serta optimalisasi pemasaran.

Fenomena yang terjadi pada salah satu perusahaan pariwisata taman hiburan di Kota Surabaya berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwasannya masih tingginya angka ketidaksiplinan pegawai berkaitan dengan hadir tepat waktu. Tabel 1.1 menunjukkan persentase tingkat keterlambatan pegawai tetap perusahaan pariwisata taman hiburan di Kota Surabaya.

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase
November 2022	38	17%
Desember 2022	55	25%
Januari 2023	43	20%
Februari 2023	45	21%
Maret 2023	49	22%
Total	230	105%
Rata - Rata	46	21%

Sumber : *HRD* perusahaan pariwisata taman hiburan di Kota Surabaya, Data diolah 2023.

Berdasarkan Table 1.1 menunjukkan fluktuasi jumlah pegawai yang terlambat pada setiap bulannya mulai 17% hingga 25%. Menurut Sri Purnama (2018) disiplin kerja merupakan sebuah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart prosedur yang telah ditetapkan, bahwasannya setiap pegawai harus memiliki kesadaran untuk menjalankan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas maka penelitian ini mengambil judul “Analisis Kinerja Pegawai Dengan Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderasi Pada Perusahaan Pariwisata Taman Hiburan Di Kota Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen organisasi sebagai variable moderasi?
- 4) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen organisasi sebagai variable moderasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang akan di bahas maka, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variable moderasi.
- 4) Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variable moderasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan khususnya pada salah satu perusahaan pariwisata taman hiburan di Kota Surabaya. Dapat dijadikan sebuah acuan dalam menentukan treatment pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan yang memiliki kondisi permasalahan yang hampir sama dengan penelitian ini.
- b. Bagi peneliti, dapat memperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.
- c. Bagi pembaca, sebagai referensi dan bahan masukan dalam mengkaji konsep mengenai disiplin kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Dalam lingkup keilmuan manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat memberikan informasi serta wawasan mengenai evaluasi dan perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia yang dimana mempertimbangkan kontribusi disiplin kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat juga dijadikan acuan sebagai bahan studi perbandingan untuk menyempurnakan penelitian ini.