

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi, arus informasi yang cepat, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas, sektor pemerintahan dituntut untuk terus melakukan pembaruan dan meningkatkan kinerja organisasinya. Peningkatan tersebut bertujuan agar pemerintahan mampu memberikan pelayanan publik yang tidak hanya efektif dalam mencapai tujuan, tetapi juga efisien dalam penggunaan sumber daya, serta akuntabel dalam setiap bentuk pertanggungjawaban publik. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan sejauh mana organisasi pemerintahan berhasil menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini juga berlaku di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik, yang merupakan pusat koordinasi administrasi pemerintahan daerah. Khususnya, Bagian Umum sebagai salah satu unit kerja di dalamnya memiliki peran strategis dalam memastikan kelancaran berbagai proses administrasi, menyediakan layanan internal, serta mendukung operasional sehari-hari dari seluruh unit kerja lainnya. Oleh karena itu, kualitas dan kinerja pegawai di Bagian Umum menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik tidak terlepas dari berbagai faktor internal yang mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja pegawai. Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap

pencapaian kinerja optimal adalah profesionalisme, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Profesionalisme merupakan sikap, perilaku, dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan etika profesi yang berlaku. Profesionalisme mencakup kompetensi dalam bidang tugas, kedisiplinan, integritas, rasa tanggung jawab, serta kemampuan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan menghormati prinsip-prinsip moral dalam profesinya. Seorang profesional diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga menunjukkan sikap yang konsisten, objektif, dan mampu menjaga kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks organisasi, profesionalisme sangat penting karena berkontribusi terhadap kualitas kinerja, efektivitas kerja sama tim, dan citra lembaga secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, memberikan pelayanan yang optimal, dan menjaga reputasi organisasi, termasuk dalam sektor publik seperti Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

Komitmen Organisasi merujuk pada sejauh mana seorang pegawai merasa terikat dan memiliki dedikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat ia bekerja. Komitmen ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu afektif (perasaan keterikatan emosional terhadap organisasi), kontinuitas (kesadaran akan biaya yang ditanggung jika meninggalkan organisasi), dan normatif (perasaan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi). Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat, meningkatkan kinerja, serta bersedia berkontribusi lebih untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik, komitmen organisasi sangat penting karena

dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, sesuai dengan visi dan misi perencanaan pembangunan daerah yang terarah dan berkelanjutan.

Disiplin Kerja adalah tingkat ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencakup kedisiplinan dalam waktu, etika kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, mengurangi tingkat kesalahan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik, disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal, mengingat pentingnya penyusunan dan pelaksanaan perencanaan pembangunan yang efektif. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi diharapkan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih terstruktur dan terorganisir, mendukung kelancaran proses perencanaan dan pengawasan pembangunan daerah.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa tuntutan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan semakin meningkat, tidak terkecuali bagi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Sebagai unit yang bertanggung jawab dalam mendukung kelancaran administrasi, pelayanan internal, pengelolaan surat-menyurat, tata usaha, dan penyediaan sarana prasarana, Bagian Umum memegang peran vital dalam memastikan roda pemerintahan daerah berjalan secara efektif dan efisien. Tingginya kompleksitas tugas serta meningkatnya kebutuhan pelayanan yang cepat, tepat, dan akurat menuntut seluruh pegawai di Bagian Umum untuk memiliki kinerja yang optimal.

Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti profesionalisme, komitmen terhadap organisasi, dan disiplin kerja, menjadi sangat penting untuk dilakukan. Dengan meningkatkan ketiga aspek tersebut, diharapkan kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik dapat terus ditingkatkan, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

Dari penelitian empiris terdahulu telah terbukti bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu profesionalisme ((Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021) dan disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Irawan, et al (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap penelitian maka masih terbuka untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme, Komitmen**

## **Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
4. Apakah profesionalisme, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
5. Diantara variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
4. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Praktisi**

Penelitian ini memberikan kontribusi yang penting bagi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta peningkatan kualitas layanan publik. Dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini berperan dalam mengidentifikasi hambatan-hambatan utama dan menyediakan dasar untuk merancang kebijakan yang lebih efisien. Hasil penelitian ini mendukung proses evaluasi kinerja dan pembaruan sistem manajemen sumber daya manusia secara berkelanjutan, dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung peningkatan pelayanan publik. Temuan ini tidak hanya relevan bagi kedua kelurahan yang diteliti, tetapi juga dapat dijadikan acuan bagi organisasi lain yang menghadapi tantangan serupa.

## **2. Bagi Akademik**

Hasil dari penelitian ini menjadi referensi yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan aspek-aspek seperti profesionalisme, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Temuan yang diperoleh tidak hanya memperkaya literatur akademik dengan data empiris yang relevan, tetapi juga memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor tertentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Penelitian ini memperdalam pemahaman konseptual dalam manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi dasar bagi pengembangan teori-teori yang dapat mendukung peningkatan kinerja dalam organisasi.

Selain itu, dengan mengidentifikasi hubungan antar variabel-variabel kunci yang mempengaruhi kinerja, penelitian ini memberikan panduan berbasis bukti untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memperkuat budaya organisasi. Temuan ini juga membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi.