

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi ini perkembangan organisasi sektor publik yang semakin berkembang pesat dengan munculnya berbagai macam sektor publik yang tumbuh dan berkembang di Indonesia. Faktor-faktor yang menyebabkan semakin banyaknya organisasi sektor publik yang muncul di Indonesia yaitu adanya sumber daya alam yang berlimpah, banyaknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif, dan lain-lain. Faktor sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting agar pegawai atau karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana, serta pengendali yang tetap berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Setiap organisasi sektor publik atau perusahaan selalu dituntut untuk dapat berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi.

Sumber daya manusia yang produktif akan dapat mengaplikasikan rancangan yang dijadikan sebagai sasaran atau target dari suatu organisasi sektor publik atau perusahaan. Maka masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Sylvia dkk., 2014). Untuk mewujudkan hal tersebut berarti diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan, karena organisasi sektor publik atau perusahaan yang efektif menyadari

bahwa faktor yang sangat berkontribusi terhadap perkembangan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah manusia atau pegawai.

Kualitas dan perkembangan suatu organisasi sektor publik atau perusahaan perlu peran sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung ke suksesan perusahaan. Tidak hanya selalu bergantung pada bagaimana perusahaan memiliki pegawai yang produktif, memiliki potensi, berkompeten, tetapi bagaimana perusahaan dapat memberi dorongan agar pegawai mampu berkontribusi lebih banyak lagi. Oleh karena itu perlu adanya salah satu bentuk manajemen yang khusus mengatur manusia agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Salah satu peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu untuk menolong manajer-manajer lini organisasi dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, evaluasi kerja, pengelolaan karier, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif salah satu keberhasilan mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dilihat dari kinerja pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi sektor publik atau perusahaan tidak hanya dituntut untuk merencanakan infrastruktur atau mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi untuk terus menciptakan infrastruktur baru dan nilai bagi pelanggannya (*customer value*).

Dengan demikian, organisasi sektor publik tidak hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, tetapi juga menentukan proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang andal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, dijelaskan Keith Davis dalam Mangkunegara (2009: 67). Menurut Keith Davis bahwa sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja (Mangkunegara, 2009).

Kinerja pemerintah dikatakan baik dapat dilihat dari pencapaian hasil yang dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja yang telah dilaksanakan harus sesuai dengan visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan sebagai landasan dalam pelaksanaan tugas yang harus dipertanggungjawabkan. Tuntutan akan kinerja pemerintah yang baik ini terjadi hampir disemua pemerintahan seiring dengan diterapkannya otonomi daerah. Otonomi daerah membawa perubahan pada sistem pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi, desentralisasi adalah penyerahan urusan pemerintah pusat kepada daerah. Pelimpahan wewenang kepada pemerintahan daerah untuk mencapai suatu pemerintahan yang baik.

Organisasi sektor publik, harus diakui selama ini aparat pemerintah dalam tugasnya belum secara optimal memperlihatkan citra dan kinerja yang diharapkan berdasarkan prinsip penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab. Sebagai salah satu perangkat daerah yang membantu kepala daerah menyelenggarakan dan bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan daerah yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Karena kepala Bappeda bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi perencanaan pembangunan di Daerah Provinsi, Kabupaten, atau Kota. Pemilihan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat didasarkan atas dasar beberapa pertimbangan yaitu unsur keterjangkauan lokasi penelitian, baik dilihat dari segi tenaga, dana, maupun dari segi efisiensi waktu.

Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sangat diperhatikan oleh pemerintah untuk menjadi contoh dan bahan pembelajaran bagi instansi lainnya di lingkungan Jawa Barat. Peraturan Pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai wajib menyusun sasaran kerja berdasarkan rencana kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Dengan di berlakukannya penilaian kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya.

**Tabel 1.1**  
**Unsur-Unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja**

No	SKP	Perilaku Kerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	Tidak ada unsur	Kerjasama
6	Tidak ada unsur	Kepemimpinan
	Bobot 60 %	Bobot 40 %

*Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011*

Pada Tabel 1.1 unsur penilaian Sasaran Kerja Pegawai terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja yang di dalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai mulai diberlakukan setiap instansi pemerintahan pada Tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011. Dari unsur-unsur Sasaran Kerja Pegawai di setiap instansi pemerintahan pada Tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 yang mana pada saat penilaian telah dicocokkan dengan Standar Nilai Kinerja Pegawai. Adapun Standar Nilai Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-keatas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – Ke bawah	Buruk

*Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di BAPPEDA Provinsi Jawa Barat akan di cocokkan menurut bobot terdapat didalam tabel 1.1 tersebut diatas. Dengan di berlakukanya penilaian kinerja pegawai, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Selain itu pegawai dituntut untuk bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan beserta pembuatan laporan dalam setiap kegiatan yang dilakukan, adapun rekapitulasi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat**

Tahun	Nilai SKP	Perilaku Kerja	Jumlah	Kategori
2015	48,70	34,00	82,70	Baik
2016	41,43	33,52	79,95	Baik

2017	49,89	34,23	74,12	Cukup
2018	44,52	33,78	78,30	Cukup

*Sumber : Laporan Nilai SKP dan Perilaku Kerja BAPPEDA Provinsi Jawa Barat*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2015 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 82,7 dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2016 kinerja pegawai mengalami penurunan dengan jumlah 79,95 dengan kategori baik, pada tahun 2017 kinerja pegawai mengalami penurunan dengan jumlah 74,12 dengan kategori cukup, kemudian pada tahun 2018 kinerja pegawai mengalami peningkatan dengan jumlah 78,30 dengan kategori cukup . Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang konsisten dan baik, sehingga instansi dapat mencapai tujuan dan sasarannya.

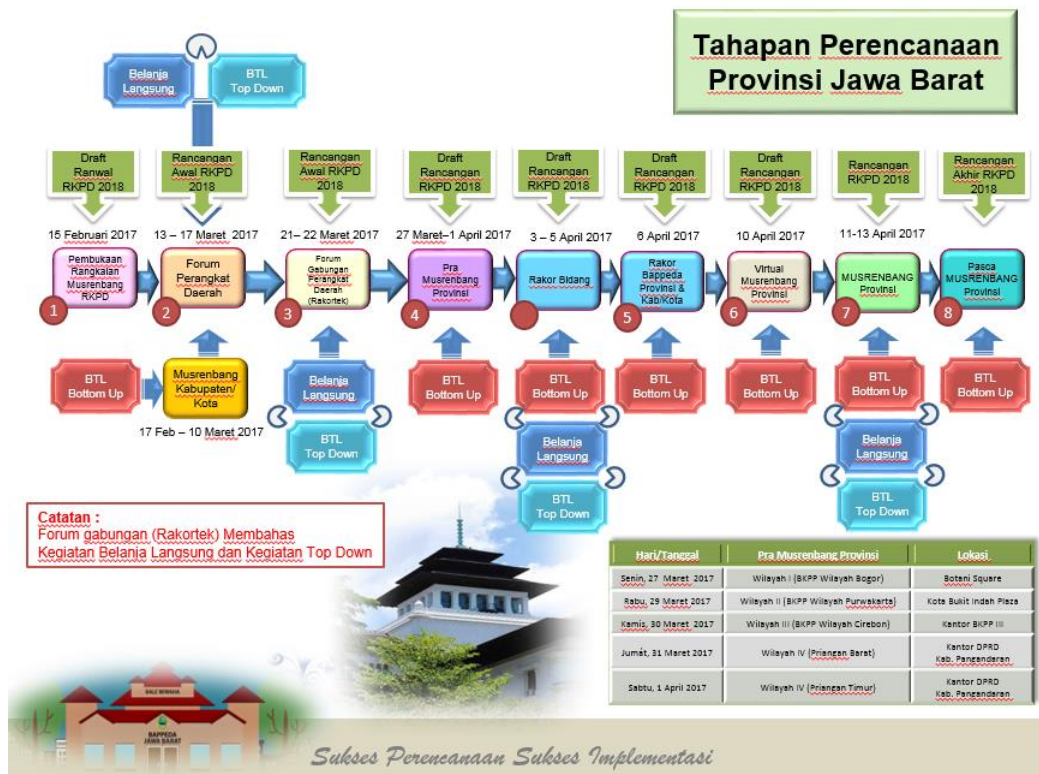
Dari hasil prasurvey kepada beberapa pegawai mengenai penting nya akan suatu kenyamanan yang sudah menjadi haknya yaitu seperti kenyamanan dalam ruang kerjanya dan fasilitas yang memang harus digunakan. Sehingga pada akhirnya pegawai mampu menjalankan tugas yang diberikan secara maksimal dengan fasilitas yang memadai. Tetapi untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada melaksanakan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kinerja setiap individu.

Fenomena yang terjadi pada masyarakat terkait kinerja yang sering kali disorot adalah lembaga pemerintah. Dari sekian banyak instansi pemerintah, Bappeda menjadi perbincangan yang tak pernah luput dari topik masyarakat.



Karena masyarakat sangat melihat progress pembangunan yang direncanakan oleh Bappeda apakah itu dapat terealisasi dengan maksimal atau tidak. Adapun tahap perencanaan yang direncanakan Bappeda adalah sebagai berikut :

**Gambar 1.1**  
**Tahapan Perencanaan Provinsi Jawa Barat**



Sumber: didapatkan oleh peneliti dari web Bappeda 2018

Perencanaan yang sudah tercatat dan direalisasikan oleh bidang-bidang terkait, dan pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik maka akan diberikan reward atas totalitas yang diberikan. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila Bappeda mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.



Ada bentuk pengorbanan yang diberikan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, karena pegawai merasa bahwa dirinya memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya. Terlebih pegawai yang sudah mengorbankan segala bentuk psikologisnya demi mengikuti aturan yang harus dia ikuti. Faktor lain yang menjadikan seorang pegawai mampu totalitas atas kinerjanya karena atas dasar keterkaitannya dengan atasannya atau bahkan dengan rekan kerjanya yang sama-sama saling membutuhkan satu sama lain.

Berbagai penelitian telah menyatakan bahwa *job embeddedness* adalah faktor yang di percaya sebagai salah satu bentuk untuk menghasilkan kinerja yang baik pada suatu organisasi sektor publik atau perusahaan. *Job embeddedness* yang berarti bahwa setiap individu memiliki kelekatan pada organisasi atau perusahaan, besar kecilnya kelekatan tersebut tergantung pada beberapa hal yang berhubungan antara individu dan aspek aspek yang ada di perusahaan yang sedang individu tersebut tempati.

Semakin individu memiliki kelekatan yang besar pada aspek-aspek yang ada pada perusahaan maka akan semakin kuat alasan individu untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Mitchell dan Lee (2001) menerapkan *current job embeddedness theory* ini pada pembahasan internal organisasi dimana dalam kondisi yang sama, karyawan dengan *job embeddedness* yang tinggi cenderung memilih untuk tetap berada di perusahaan atau organisasinya, sedangkan karyawan dengan tingkat *job embeddedness* yang tinggi akan cenderung menghasilkan kinerja yang maksimal.

*Organizational commitment* merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasikerja yang dimilikinya, dengan begitu komitmen merupakan suatu perilaku dan sikap yang dapat dikatakan sebagai penggerak individu dalam bekerja. *Organizational commitment* keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasional serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan adanya suatu komitmen yang kuat terhadap pekerjaan akan menciptakan suatu dorongan yang kuat juga bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Jika seorang individu merasa dirinya memiliki ikatan dengan nilai-nilai yang tertanam pada perusahaan atau organisasi yang individu tersebut tempati maka dia akan merasa senang dalam bekerja, hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik pada kinerjanya.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian, diindikasikan terdapat masalah pada pegawai yang berkaitan dengan *job embeddedness* dan *organizational commitment* penulis melakukan observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai Sub. Bagian Kepegawaian mengenai kedekatan antar karyawan, komitmen dan hasil kinerja yang diperoleh pegawai dengan hasil sebagai berikut:

1. Pegawai mengumpulkan laporan-laporan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan instansi.
2. Pegawai kurang memperhatikan laporan-laporan yang di kerjakan, dikarenakan kerapihan sangat menentukan hasil yang dicapai.

3. Pegawai kurang menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja atau pimpinan mengenai laporan-laporan yang dikerjakan sehingga hasil yang dicapai kurang memuaskan.
4. Pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kurang inisiatif untuk mengerjakan laporan-laporan dengan cepat.
5. Komitmen pegawai yang masih belum maksimal.

Pada penelitian ini penulis akan meneliti di suatu instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jl. Insinyur H. Djuanda No.287, Dago, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat. Alasan penulis meneliti instansi ini karena melihat bahwa perkembangan program kerja yang terealisasi kurang baik lalu penulis melakukan prasurvey untuk mewawancarai Ibu Indry Putri A yang diberi wewenang untuk melayani Layanan Informasi PPID Bappeda Provinsi Jawa Barat dan Ibu Silvi Noviyanti sebagai salah satu pegawai Sub. Bagian Kepegawaian di instansi ini. Hasil wawancara menyebutkan bahwa tingkat kinerja di instansi ini memang berkurang dengan stabilitas dari tahun ke tahun tidak stabil. Dan sangat jelas bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kelekatan antara pegawai dengan atasan ataupun antar pegawai dan komitmen yang diberikan pegawai.

Kemudian ada data yang menguraikan mengenai hasil kinerja karyawan, apabila dilihat hasilnya tidak stabil bahkan adanya penurunan. Maka dengan data tersebut penulis tertarik untuk meneliti apa yang mempengaruhi para pegawai

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan terhadap kinerjanya.

#### **A. Identifikasi Masalah**

Setiap Lembaga menginginkan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan komitmen dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kualitas sumber daya manusia dan komitmen yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Indeks Pembangunan di Provinsi Jawa Barat kurang optimal yang mempengaruhi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat berada di peringkat 33 dilingkungan organisasi perangkat daerah Jawa Barat. Hal ini dapat dilihat dari data kinerja pegawai yang menunjukkan kinerja pegawai mengalami penurunan.
2. Masih adanya pegawai yang mengumpulkan laporan melebihi batas waktu yang telah ditentukan, yang menjadikan output kinerja pegawai tidak sesuai dengan komitmen awal pegawai itu sendiri. Hal ini dikarenakan pegawai kurang teliti dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas serta laporannya. Selain itu masih adanya pegawai yang terlambat dalam masuk kerja.
3. Kedekatan antara atasan dengan pegawai atau pegawai dengan pegawai masih kurang sehingga masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi

dengan lingkungannya. Komitmen yang diberikan pegawai kepada BAPPEDA masih tidak sesuai dengan tupoksi nya masing-masing.

4. Kinerja dalam suatu lembaga sektor publik atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian ini dan dilihat dari berbagai masalah yang ada bahwasannya kinerja akan di pengaruhi oleh *job embeddedness* dan *organizational commitment*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian di atas maka perumusan masalah yang diangkat adalah:

1. Apakah *Job Embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah *Job Embeddedness* dan *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan spesifik sesuai dengan rumusan masalah, antara lain:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Embeddedness* terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Embeddedness* dan *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan masukan bagi instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat mengenai *job embeddedness* dan *Organizational commitment* terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan *job embeddedness* dan *Organizational commitment* dan upaya peningkatan kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru serta dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya mengenai *job embeddedness* dan *Organizational commitment* dan upaya peningkatan kinerja.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat semasa bangku

perkuliahan dengan realitas di lapangan terkhusus mengenai *job embeddedness* dan *Organizational commitment* dan upaya peningkatan kinerja.

### **E. Kerangka Pemikiran**

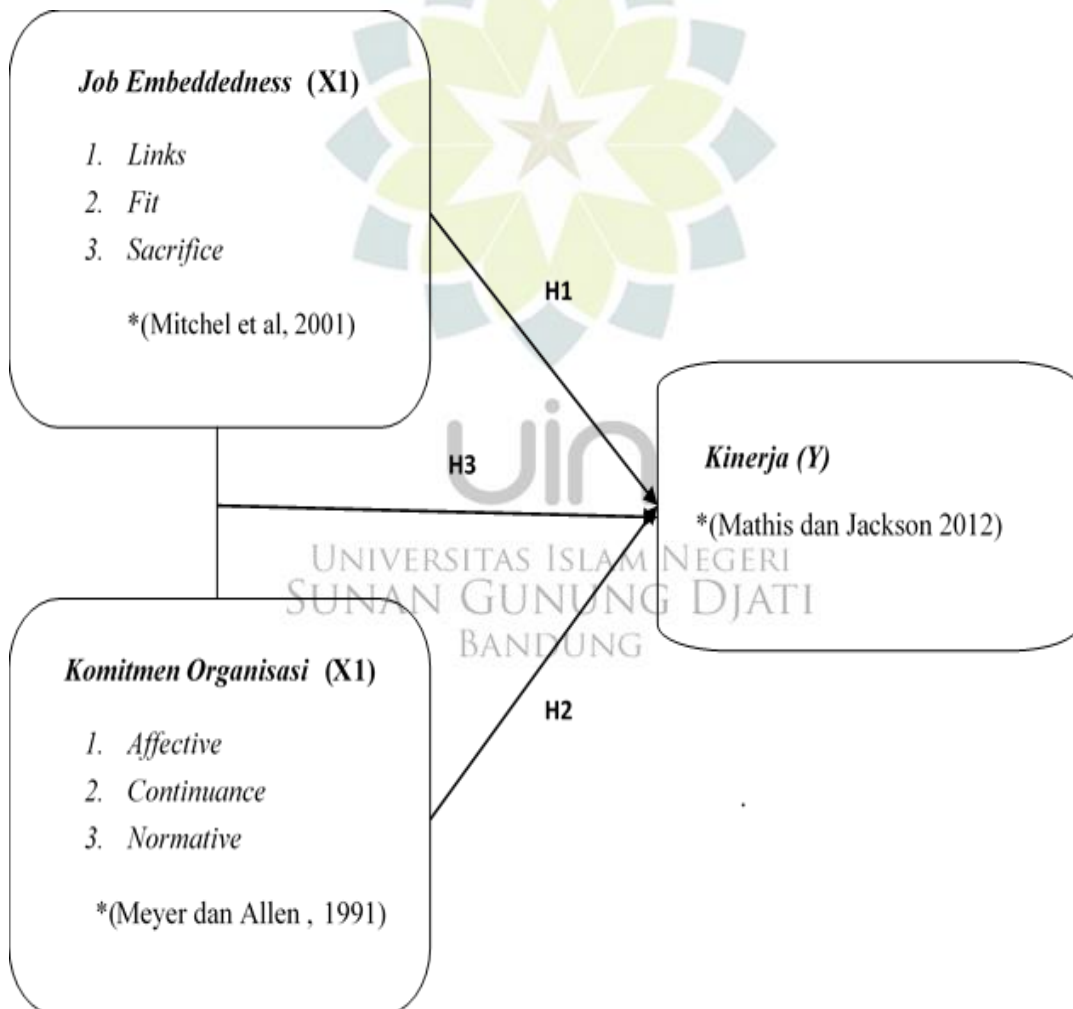
Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan serta merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan juga memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Supaya konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu, *job embeddedness* ( $X_1$ ) dan *Organizational commitment* ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja ( $Y$ ).

Saat ini kinerja telah menjadi output utama untuk keberhasilan maupun kemajuan organisasi sektor publik atau perusahaan. Kinerja pegawai dapat menjadi faktor sejauh mana organisasi sektor publik atau perusahaan berjalan secara produktif. Ada saatnya pegawai harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi sektor publik atau perusahaan, hal tersebut dapat membuat pegawai mempunyai rasa memiliki pada organisasi sektor publik atau perusahaan, sehingga tanggung jawab dari pegawai akan semakin besar dan kinerjanya pun merasa diakui atau dihargai. Dengan adanya tanggung jawab yang besar maka pegawai juga akan loyal terhadap organisasi sektor publik atau perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan komitmen pegawai untuk berkontribusi penuh demi memajukan organisasi sektor publik atau perusahaan dengan skala kinerja yang berkualitas.



Sama halnya dengan *job embeddedness* pegawai, organisasi sektor publik atau perusahaan harus bisa membuat antar pegawai memiliki hubungan yang membuat karyawan berat untuk memutuskan hubungan tersebut atau bisa juga dengan memberikan reward atas kinerjanya yang bagus sehingga pegawai berat meninggalkan organisasi sektor publik atau perusahaan karena sudah merasa nyaman dan dihargai atas apa yang dikerjakan serta dikorbankan oleh pegawai.

**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : (Data diolah oleh penulis tahun 2019)

## F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai *job embeddedness* dan *Organizational commitment* terhadap kinerja. Berikut ini tabel yang memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan dengan judul penulis.

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama	Judul	Hasil	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1	Fauzan & Sumiyati, 2014	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso)	Komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dll.	Memiliki Variabel X dan variable Y yang sama yaitu komitmen organisasi dan kinerja	
2	Rajagukguk, Peter 2016	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai (Study	Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, kemudian secara parsial	Memiliki salah satu variabel X dan variabel Y yang sama yaitu Komitmen	Memiliki 1 variabel X dan berbeda objek penelitian

		pada PT Challenger Tangerang)	Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Secara simultan Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja.	Organisasional dan Kinerja.	
3	Engla Dika Putri	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)	Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru.	Memiliki salah satu variabel X dan variabel Y yang sama yaitu Komitmen Organisasional dan Kinerja.	Memiliki 1 variabel X dan berbeda objek penelitian.
4	Sean Wijaya	Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional pada karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya	Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja serta komitmen organisasi mampu menjadi mediator pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan	Memiliki salah satu variabel X dan variabel Y yang sama yaitu Komitmen Organisasional dan Kinerja.	Memiliki 1 variabel X dan berbeda objek penelitian .

			PT. Sekar Laut Surabaya.		
5	Mery Novelia, Bambang, Swasto Ika Ruhana (2016)	Pengaruh komitmen dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja tenaga keperawatan rumah sakit umum daerah dr. Soegiri lamongan)	Komitmen Organisasional (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y). dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Tenaga Keperawatan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y).	Memiliki salah satu variabel X dan variabel Y yang sama yaitu Komitmen Organisasional dan Kinerja.	Memiliki 1 variabel X dan berbeda objek penelitian .
6	Muhammad Baihaqi, Bambang Swasto Sunuharyo, Muhammad Cahyo Widyo Sulisty (2011)	Pengaruh on the job embeddedness terhadap organization citizenship behaviour (ocb) dan kinerja karyawan (studi pada tenaga perawat rumah sakit permata bunda kota malang)	Variabel on the job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki salah satu variabel X dan variabel Y yang sama yaitu job embeddedness dan Kinerja.	Memiliki 1 variabel Y dan berbeda objek penelitian.

7	Elvina Pekasa dan Rostiana (2018)	Peran job embeddedness terhadap kinerja dengan Keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap Sebagai mediator	keterikatan kerja berperan lebih besar daripada keinginan untuk menetap sebagai mediator peran job embeddedness terhadap kinerja.	Memiliki salah satu variabel X dan variabel Y yang sama yaitu job embeddedness dan Kinerja.	Memiliki 1 variabel Y dan berbeda objek penelitian.
---	-----------------------------------	---	---	---	---

Sumber : Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Perpustakaan UIN SGD Bandung (Data diolah oleh penulis tahun 2019).

## G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada teori dan kerangka teori pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : *Job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.

H<sub>2</sub> : *Organisational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.

H<sub>3</sub> : *Job embeddedness* dan *organisational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat.