

BAB I

PENDAHULUAN

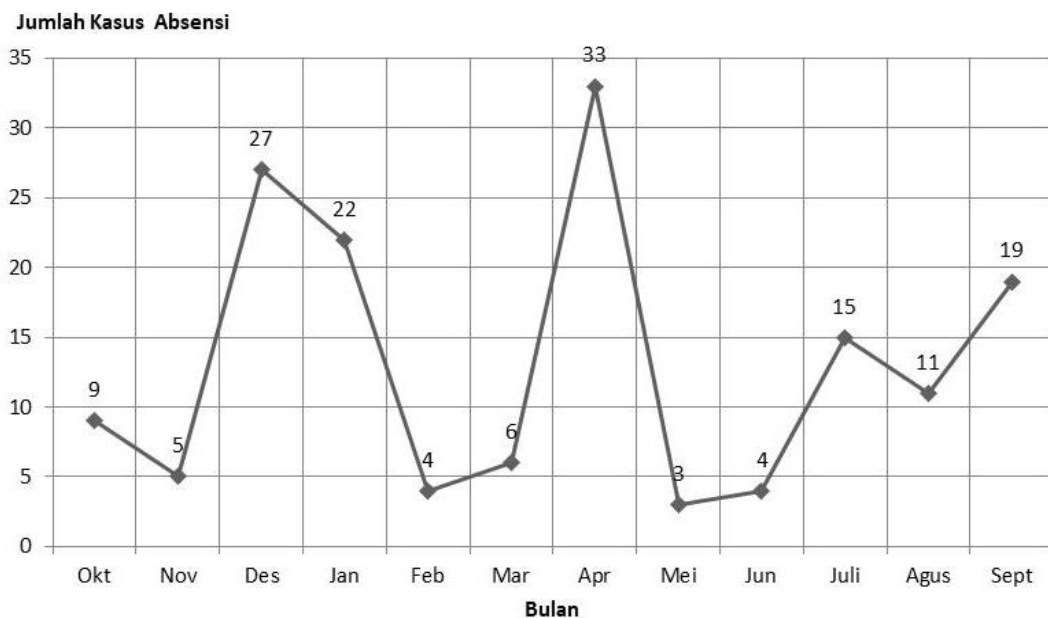
1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi untuk menjaga reputasi dan eksistensinya tidak terlepas dari komitmen organisasi yang dimiliki pegawainya. Ketika setiap pegawai bekerja dengan komitmen yang tinggi pada organisasi, tentu pegawai tersebut akan merasa bangga, dan berusaha memajukan instansi yang menjadi tempat mereka bekerja (Rivai dan Sagala 2016). Namun tidak semua instansi yang memiliki pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi. Menurut Luthans, (2017) terdapat beberapa perilaku dalam bekerja yang menunjukkan komitmen pegawai pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja. Jaidi et al., (2022) menyatakan di pegawai pemerintah di sejumlah negara berkembang, relatif memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal tersebut di sebabkan karena ketidaktepatan dalam pemilihan gaya kepemimpinan, lemahnya motivasi dan semangat kerja pegawai. Pekerjaan yang monoton dari hari kehari menciptakan rasa bosan, rendahnya tantangan yang dihadapi akibat variasi pekerjaan yang rendah mendorong komitmen organisasi yang dimiliki pegawai cenderung menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangindaan et al., (2020); Susilo & Satrya, (2019); Wahyudi et al., (2021) mengungkapkan permasalahan yang terjadi di sejumlah lingkungan dinas yang dikelola pemerintah di Indonesia adalah tingginya tingkat kemangkiran dan keterlambatan pegawai di lingkungan dinas, akibat tindakan tersebut mendorong kinerja instansi tidak maksimal, selain itu

tinggi kemangkiran dan keterlambatan juga merusak citra instansi dalam persepsi masyarakat. Rendahnya pengawasan dan sanksi mendorong fenomena tersebut masih terus terjadi hingga saat ini di sejumlah instansi atau dinas yang dikelola pemerintah pusat atau pun pemerintah daerah.

Salah satu instansi yang dikelola pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang memiliki perwakilan di sejumlah kabupaten adalah Dinas Perhubungan, tepatnya berlokasi di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari bulan Januari sampai dengan September 2023 tercatat dalam lingkungan dinas angka kemangkiran yang tinggi seperti terlihat pada Gambar 1.1 berikut:



Sumber: Human Resourcess Development Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung (2023)

Grafik 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung Oktober 2022 – September 2023

Pada grafik terlihat tingkat absensi tertinggi terjadi di Bulan Desember tahun 2022 yaitu sebanyak 27 kasus, serta terjadi di bulan April 2023 yaitu mencapai 33 kasus. Jika diamati dari grafik kasus kemangkiran atau absensi terus

terjadi setiap bulannya, namun tidak setinggi di bulan Desember 2022 dan April 2023, namun jumlah kasus masih di golongan tinggi. Tingginya kasus kemangkiran pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan di Kecamatan Lubuk Basung tersebut menunjukkan rendahnya komitmen sejumlah pegawai pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja. Jika fenomena tersebut terus dibiarkan maka akan mengganggu tercapainya target dan kinerja instansi. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian yang membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai khususnya di lingkungan Dinas Perhubungan di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

Selain itu untuk memperkuat fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung maka dilakukan pra survei kepada 15 orang pegawai yang di pilih secara acak. Hasil pra survei yang telah dilakukan terlihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perhubungan
Kecamatan Lubuk Basung Desember 2023

No	Pernyataan	Option Pilihan					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya merasa bangga menjadi bagian instansi in	2	3	3	6	1	2.93
2	Saya bersedia mendahulukan kepentingan instansi diatas segalanya	11	2	1	1	0	4.53
3	Saya selalu menjaga nama baik instansi	12	2	1	0	0	4.73
4	Saya meras terhormat menjadi bagian dari instansi in	2	3	1	8	1	2.80
5	Saya setia untuk mengembangkan instansi in	2	8	3	2	0	3.67

Sumber: Hasil Pra Survei Desember 2023

Pada Tabel 1.1 terlihat sebanyak 6 orang responden tidak setuju untuk merasa harus bangga menjadi bagian dari instansi, selain itu dari hasil pra survei

juga ditemukan 8 orang responden yang merasa tidak terhormat menjadi bagian penting dari instansi. Kondisi tersebut menunjukkan masih terdapatnya sejumlah pegawai dalam lingkungan Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung yang kurang memiliki komitmen yang kuat pada instansi yang menjadi tempat mereka mengabdikan, jika hal tersebut terus di biarkan maka akan mempengaruhi kinerja dan reputasi instansi di masa mendatang. Oleh sebab itu penting bagi peneliti untuk mencoba mengamati sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung.

Menurut Robbins & Judge (2016) mengungkapkan komitmen organisasi menunjukkan janji yang dimiliki pegawai kepada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja. Menurut Luthans, (2017) komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yang menunjukkan bentuk-bentuk komitmen yang dimiliki pegawai pada instansi tempat mereka mengabdikan yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*. Ketika pegawai sebuah instansi memiliki komitmen yang kuat jika dilihat secara *affective*, *normative* dan *continuance* maka target atau sasaran organisasi akan dapat diwujudkan, sehingga eksistensi instansi dapat terus dijaga dalam jangka panjang.

Menurut James et al., (2015) komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu yang bekerja relatif berbeda, selain itu komitmen organisasi yang berada dalam diri setiap individu rentan dengan perubahan karena adanya sejumlah variabel yang mempengaruhinya, di antara variabel tersebut adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perubahan masing-masing variabel tersebut dapat mempengaruhi perubahan komitmen organisasi yang

dimiliki pegawai dalam sebuah instansi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Robbins & Judge, (2016) yang menyatakan perubahan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat dipengaruhi oleh penggunaan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan semangat kerja yang dimiliki pegawai.

Menurut Luthans, (2017) mengungkapkan kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menjadikan pimpinan sebagai tokoh inspiratif yang mampu mengayomi bawahannya. Ketika pimpinan dalam sebuah instansi benar-benar menrapkan gaya kepemimpinan transformasional tentu akan mendorong adanya hubungan baik antara bawahan dan pimpinan, sekaligus mendorong suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pegawai dalam sebuah instansi, Pimpinan akan bijaksana menanggapi permasalahan pegawai, sehingga suasana menjadi kondusif dan lebih bersahabat, kondisi tersebut menjadi pemicu menguatnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian Rahmi, (2019) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Iqbal et al., (2020) menyatakan kepemimpinan transformasional mendorong kedekatan antara pegawai dengan atasan atau pun dengan sesama pegawai. Kondisi tersebut mendorong terwujudnya suasana kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga memperkuat komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing pegawai dalam sebuah instansi. Namun hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Melati, (2019) menyatakan implementasi kepemimpinan transformasional tidak

mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, karena tidak hanya gaya kepemimpinan transformasional saja yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam diri pegawai.

Setiap instansi sangat ingin mendorong memperkuat komitmen organisasi yang dimiliki pegawainya. Salah satu cara yang dilakukan pimpinan instansi adalah meningkatkan motivasi pegawai (Gheitani et al., 2019). Motivasi dorongan yang dapat muncul dari dalam atau pun luar diri individu. Motivasi akan menjadi pendorong terbentuknya komitmen yang lebih kuat pada organisasi. Motivasi yang dimiliki setiap pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu internal dan eksternal motivasi. Ketika pegawai memiliki motivasi internal dan eksternal yang kuat maka akan komitmen organisasi yang mereka rasakan pada instansi akan semakin tinggi. Hal tersebut dapat diamati dari perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi.

Hasil penelitian Purnama (2016) menyatakan ketika motivasi dalam diri pegawai mengalami peningkatan maka akan sejalan dengan menguatnya komitmen mereka pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Anastasia dan Sutanto (2013) juga menyatakan terdapat hubungan searah yang kuat antara motivasi terhadap komitmen organisasi yang muncul dalam diri pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi internal atau pun eksternal yang kuat maka komitmen mereka pada organisasi yang menjadi tempat bekerja semakin kuat. Selanjutnya hasil penelitian Junaidi (2023) sepakat menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dirasakan pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi.

A Charmiati & Surya, (2019) mengungkapkan perubahan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan. Ketika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai meningkat atau tinggi maka komitmen mereka pada organisasi akan menguat. Robbins & Judge (2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dirasakan pegawai ketika mereka membandingkan antara keinginan atau harapan yang dimiliki dengan kenyataan yang dirasakan dalam bekerja, seperti adanya gaji yang sesuai dengan pengorbanan, jenjang karir, rekan dan atasan yang baik. Ketika kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja cukup tinggi maka komitmen yang mereka rasakan pada organisasi akan menguat.

Hasil penelitian Ni Luh (2018) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dirasakan pegawai dalam sebuah organisasi. Temuan tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai akan mendorong meningkatnya komitmen mereka pada organisasi. Hasil yang penelitian yang konsisten juga diperoleh oleh Habibie & Tasnim (2020) juga menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dirasakan pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Ellys & Ie, (2020) menyatakan kepuasan yang dirasakan setiap pegawai dalam bekerja akan mendorong meningkatnya komitmen mereka pada organisasi.

Sesuai dengan uraian fenomena, teori dan pro dan kontra hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mencoba kembali membahas sejumlah variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai khususnya pada instansi yang dikelola pemerintah daerah. Penelitian ini berjudul lengkap yaitu:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung.

1.2 Perumusan Masalah

Sejalan dengan uraian fenomena dan sejumlah hasil riset peneliti terdahulu maka diajukan beberapa pertanyaan yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi
2. Membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi
3. Membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat praktis

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan instansi khususnya dinas perhubungan di Kecamatan Lubuk Basung dalam mendorong menguatnya komitmen pegawai pada organisasi. Hal tersebut dengan mendorong implementasi gaya kepemimpinan transformasional, mendorong menguatnya motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Akademisi

Hasil yang diperoleh dalam riset ini dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan replikasi bagi peneliti selanjutnya dimasa depan.