

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci atas sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Handoko, 2011). Sumber daya lain yang ada diperusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Untuk itu, perlu adanya pengelolaan yang sebaik mungkin agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Hasibuan, 2012). Selain itu Dessler (2006) menyatakan bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai dan mengembangkan mereka (Daniel Katz & Robert L, (2013).

Dalam proses pengembangan karyawan, aspek komitmen perlu mendapat perhatian yang lebih, mengingat dengan adanya janji dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan (Hasibuan, 2012). Dengan demikian, kondisi perusahaan akan tetap stabil karena karyawan yang berkualitas akan terus bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan.

(Allen & Meyer, 1993) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, yaitu: karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografi yang

mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. (Mowday & Sutton, 2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai berikut: “Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tersebut, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

(Fahlefi, 2016) berpendapat motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan upaya yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individu. Motivasi kerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu kepemimpinan. Menurut hasil penelitian (Wibowo, Riana, & Putra, 2015) tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Menurut (Handoko, 2011), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut (Riana, 2014) kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional..

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia sangat sentral adanya (Handoko, 2011)

Keberadaan sumber daya manusia yang berkomitmen pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja akan membantu eksistensi sebuah organisasi tetap terjaga. Melalui pengorbanan yang diberikan oleh sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi akan menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Oleh sebab itu upaya untuk mendorong terbentuknya komitmen yang lebih kuat dari seluruh anggota organisasi menjadi sangat penting untuk dilaksanakan.

Dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja Kabupaten Merangin Provinsi Jambi melayani izin angkutan jalan, izin apotik, toko obat, izin klinik, izin praktek bidan, izin reklame, izin praktek perawat, izin pangkalan gas, izin unit transfuse darah, izin IMB (izin mendirikan bangunan). Dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja memiliki pegawai 68 orang yang terdiri dari pegawai PNS dan non PNS, hampir seluruhnya berasal dari daerah sekitar kantor, ada yang bertempat tinggal di pedesaan maupun perkotaan. Sebagai seorang yang tinggal di pedesaan, maka karakteristik pribadi karyawan akan berbeda dengan karakteristik karyawan yang tinggal di perkotaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi seperti yang dikemukakan oleh (Allen & Meyer, 1993). Dinas ini memiliki visi terwujudnya pelayanan perizinan yang prima, investasi yang sehat dan tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam rangka menjaga reputasi atau citra instansi dalam pandangan masyarakat atau *stakeholders* pada umumnya, pihak-pihak yang mengelola instansi harus memiliki komitmen yang kuat pada organisasi. Menurut (Judge, 2012) komitmen merupakan janji yang akan

dilaksanakan oleh masing masing individu dalam bekerja. Komitmen organisasional pada dasarnya dapat terbentuk atas dukungan tiga indikator yaitu afektif komitmen, normatif komitmen, dan komitmen keberlanjutan.

Masing-masing dimensi komitmen organisasional menunjukkan adanya keterikatan yang kuat antara pegawai dengan instansi. Semakin kuat komitmen seorang pegawai pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja maka akan memperkuat eksistensi instansi dalam jangka waktu tertentu. Dalam rangka mengetahui komitmen pegawai Kantor Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi maka dilakukan pra survei kepada 15 orang pegawai. Hasil pra survei yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Pra Survey Dimensi Komitmen Organisasi
Pada Pegawai Kantor Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di
Kabupaten Merangin Provinsi Jambi

No	Item Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		N
		Jlh	%	Jlh	%	
Komitmen Organisasi						
1	Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi	5	33.33	10	66.67	15
2	Mendahulukan kepentingan organisasi	3	20.00	12	80.00	15
3	Berusaha membantu perkembangan organisasi	13	86.67	2	13.33	15
4	Bersedia mematuhi peraturan organisasi	12	80.00	3	20.00	15
Motivasi Kerja						
1	Sejauhmana ancaman perubahan mengakibatkan keterampilan anda menjadi using	5	33.33	10	66.67	15
2	Saya merasa tidak aman dalam bekerja	10	66.67	5	33.33	15
3	Prestise atau penghargaan yang anda terima di dalam organisasi	9	60.00	6	40.00	15
4	Pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja ketika anda berhasil melaksanakan pekerjaan	13	86.67	2	13.33	15
Kepuasan Kerja						
1	Instansi memberikan gaji yang lebih baik dari pesaing	3	20.00	12	80.00	15
2	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya jalani	6	40.00	9	60.00	15
3	Perusahaan tempat saya bekerja, jarang melakukan promosi jabatan	14	93.33	1	6.67	15
4	Pekerjaan saya memberi saya peluang mempersiapkan kemajuan saya dimasa mendatang	13	86.67	2	13.33	15

Sumber: Hasil Pra Survei (2020)

Sesuai dengan pra survei yang telah peneliti lakukan diketahui terdapat sejumlah karyawan yang kurang memiliki komitmen yang kuat pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja, dimana 66.67% responden kurang merasa bangga bekerja di dalam instansi, selain itu 80% responden lainnya kurang setuju jika mereka harus mendahulukan kepentingan instansi dibandingkan kepentingan pribadi. Masih lemahnya komitmen organisasional yang dimiliki sejumlah responden di dukung dari lemahnya motivasi yang dimiliki sejumlah pegawai, dimana 66.67% responden menyatakan ancaman perubahan mendorong keterampilan yang mereka miliki saat ini menjadi usang, disamping itu 33.33% responden merasa tidak aman dalam bekerja, akibat munculnya pegawai baru yang memiliki usia yang lebih muda dan pendidikan yang lebih tinggi.

Selain itu di dalam pra survei juga diketahui 80% responden menolak pernyataan yang mengungkapkan instansi ini memberikan gaji yang lebih baik dibandingkan instansi pemerintah lainnya, disamping itu 60% responden juga menolak pernyataan yang menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab dalam bekerja khususnya pada pegawai Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

Agar komitmen yang dimiliki masing masing pegawai dapat diperbaiki, maka sangat penting bagi peneliti untuk mengamati sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya komitmen organisasional. Menurut (Mowday & Sutton, 2013) komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan rasa puas yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan motivasi kerja seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan pegawai dan upaya mendorong meningkatnya kepuasan kerja diduga akan meningkatkan komitmen pegawai pada instansi khususnya pada Kantor Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi

Komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tentunya menjadi faktor penting yang akan mendorong kemajuan bagi perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan tidak mudah untuk keluar dari perusahaan dan karyawan akan merasa mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan dimana dia bekerja. Sesuai dengan uraian yang telah dijelaskan tersebut maka penelitian yang dilaksanakan ini berjudul: **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian ringkas latar belakang masalah maka peneliti mengajukan beberapa pernyataan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh nantinya dapat memberikan manfaat positif bagi

1. Bagi Akademis

Sebagai sumbangan konseptual, bahan informasi, dan pengayaan bagi pengembangan kajian ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pemimpin dalam melakukan mengambil keputusan agar menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatnya produktivitas kinerja pegawai.