

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) telah banyak memikat hati dan pikiran para peneliti ilmiah selama bertahun-tahun. Praktisi telah sama-sama terpicu karena konsekuensi yang diinginkan dikaitkan dengan tingginya tingkat komitmen organisasi seperti peningkatan pengeluaran usaha, kepuasan kerja yang lebih tinggi, penurunan absensi, dan lebih banyak retensi (McElroy, Morrow, & Wardlow, 1999). Penelitian luas yang dilakukan pada komitmen organisasi telah secara sistematis dikatalogkan dalam beberapa meta-analisis (seperti, Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002; Riketta, 2002). Dengan demikian banyak pemahaman yang cukup baik tentang hubungan antara komitmen organisasi dan konstruksi lainnya.

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi pemerintah daerah (OPD). Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan/pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan tujuan atau alasan apapun. Maka dari itu sangat dibutuhkan anggota organisasi atau pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi yang tinggi

untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Adapun biasanya ASN yang memiliki komitmen tinggi dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada yang ASN kurang berkomitmen. Komitmen organisasi juga berperan dalam menentukan apakah seorang pegawai akan tinggal bersama organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama dan bekerja dengan penuh semangat di dalam organisasi. Banyak organisasi yang hanya fokus pada sikap pegawai terhadap satu sama lain atau pekerjaan organisasi, tetapi mereka tidak berkonsentrasi pada perasaan dan kepuasan pegawai terhadap organisasi. Dengan begitu komitmen dapat mewakili sesuatu di luar kesetiaan pasif belaka bagi suatu organisasi. Ini melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sehingga individu mau memberikan sesuatu untuk diri mereka sendiri agar dapat berkontribusi pada kesejahteraan organisasi.

Dengan dibutuhkannya komitmen organisasi, kecerdasan emosional pegawai juga termasuk hal yang penting dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas dan kegiatan atau proyek yang sudah direncanakan dalam organisasi tersebut. Maka dari itu penulis berasumsi seiring berjalannya komitmen organisasi juga harus diiringi oleh kecerdasan kecerdasan emosional pegawai atau anggota organisasi tersebut. Sule & Priansa (2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan yang memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

Berbeda dengan kecerdasan emosional, stress kerja biasanya jadi pengaruh yang buruk terhadap komitmen organisasi. Dimana stress kerja terjadi karna adanya tekanan dari dalam atau luar organisasi yang bisa membuat suatu permasalahan yang kompleks di dalam organisasi tersebut. Sule & Priansa (2018) mendefinisikan stress kerja sebagai ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang di berikan oleh organisasi sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berfikir, bertindak, dan sebagainya dari individu pegawai.

Tidak hanya kecerdasan emosional dan stress kerja karakteristik kepemimpinan bisa dikatakan mampu mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi pegawai untuk memulculkan sikap loyalitas sehingga pegawai bekerja dengan giat dan ikhlas atau sebaliknya. Kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kepemimpinan transformasional, karena sifatnya yang mendukung, produktif, dan inovatif. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan (Yukl, 2010).

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi sudah dibuktikan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Avolio et. al., (2004); Ismail & Yusuf (2009); Limsila & Ogunlana (2007), dimana mereka menemukan bahwa

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain itu sebagai suatu sikap, komitmen berbeda dari konsep kepuasan kerja dalam beberapa hal. Pertama-tama, komitmen sebagai konstruk lebih bersifat global, yang mencerminkan respons afektif umum terhadap organisasi secara keseluruhan. Disisi lain kepuasan kerja mencerminkan respons seseorang terhadap pekerjaan seseorang atau aspek-aspek tertentu dari pekerjaan seseorang. Karena itu, komitmen menekankan keterkaitan dengan organisasi pemberi kerja, termasuk tujuan dan nilai-nilainya, sementara kepuasan menekankan lingkungan tugas khusus di mana seorang karyawan melakukan tugasnya.

Integritas ASN mewajibkan setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4 UU tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Komitmen ASN adalah sumpah/janji demi Allah yang diperuntukkan bagi setiap calon PNS pada saat pengangkatannya menjadi PNS untuk selalu komit (bersumpah dan janji) : (1) Akan setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah, (2) Akan mentaati segala peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, (3) Akan menjaga kehormatan dan martabat negara, pemerintah, dan PNS dan akan mengutamakan kepentingan negara, (4) Akan memegang rahasia negara, dan

(5) Akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat demi negara.  
(pasal 26 UU tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Untuk melihat bagaimana kondisi di lapangan yang sebenarnya mengenai Komitmen Organisasi, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan keusioner sementara kepada 20 pegawai. Hasil perolehan kusioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Fenomena Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jml.	%	Jml.	%
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di Sekretariat Daerah Kab. Tanah Datar	8	40	12	60
2	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Sekretariat Daerah Kab. Tanah Datar	8	40	12	60
3	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan Sekretariat Daerah Kab. Tanah Datar	7	35	13	65
4	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan Sekretariat Daerah Kab. Tanah Datar	6	30	14	70
5	Saat ini tetap bekerja pada Sekretariat Daerah Kab. Tanah Datar ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	8	40	12	60
6	Berpindah dari instansi satu ke instansi lain tampaknya tidak etis bagi saya	7	35	13	65
7	Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih tinggi di instansi lain saya tidak akan merasa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan instansi	5	25	15	75
8	Yang lebih tinggi saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu instansi sepanjang karir mereka	7	35	13	65
9	Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah instansi merupakan suatu tindakan yang bijaksana	7	35	13	65
<b>Rata –Rata</b>			<b>35</b>		<b>65</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2019)*

Berdasarkan tabel 1.1 komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar bisa dikatakan rendah, dapat dilihat dari banyaknya responden yang memberikan pernyataan kategori tidak setuju (65%), hal ini bermakna bahwa beberapa ASN tidak merasa terganggu kehidupannya bila ASN tersebut memutuskan untuk keluar meninggalkan Sekretariat Daerah

Kab. Tanah Datar (65%), ASN tidak merasa rugi jika ASN tersebut meninggalkan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar (70%), dan disamping itu ASN beranggapan etis baginya jika mereka berpindah dari instansi satu ke instansi lainnya (65%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat Komitmen Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar masih termasuk kategori rendah.

Melihat pentingnya Komitmen Organisasi dalam kinerja organisasi, maka sangat perlu untuk meneliti hal-hal yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Steers (1985) dalam (Sopiah, 2008) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, yaitu: (1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbrda dari tiap karyawan, (2) Ciri Pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja, dan (3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Stum (1998) dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi; (1) Budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan yang harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja, (2)

Kepuasan, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan, dan (3) Kesempatan

personal untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan, (4) Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal, dan (5) Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Steers & Porter (1991) Menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah; (1) Karakteristik personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia, (2) Karakteristik kerja yang didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab, (3) Karakteristik organisasi yang meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan (4) Sifat dan kualitas pekerjaan.

Penelitian tentang Komitmen Organisasi telah banyak dilakukan dari tahun ke tahun oleh para peneliti sebelumnya seperti Abraham (2004) menemukan bahwa kecerdasan emosi secara positif mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian oleh Leong et al., (1996) yang berfokus pada stres dan komitmen juga menggaris bawahi bahwa stres mengurangi komitmen organisasi. Hasil dari penelitian Azeem (2010) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara segi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.



Dari hasil penelitian tersebut variabel kecerdasan emosional, stress kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Namun, penelitian tersebut banyak menggunakan di sektor swasta di bidadang pelayanan sebagai objek dalam penelitiannya. Untuk itu, penulis mengangkat objek penelitian pada sektor pemeritahan yang bersifat pengkoordinasian, sebab masih jarang peneliti menggunakan sebagai objek. Objek dalam penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan pada fenomena, teori dari para ahli dan hasil penelitian sebelumnya di atas, penulis merasa penting untuk meneliti permasalahan Komitmen Organisasi yang terjadi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai atau pun organisasi dikemudian hari. Berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian ini adalah : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Kepemimpinan, dan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka berikut ini dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah Kecerdasan Emosional ASN berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?

- b. Apakah Kecerdasan Emosional ASN berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
- c. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
- d. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
- e. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
- f. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN ?
- g. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
- h. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi ?
- i. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi ?
- j. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Bertolak dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional ASN terhadap Komitmen Organisasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional ASN terhadap Kepuasan Kerja

- c. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- e. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.
- f. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.
- g. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
- h. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh Kepuasan.
- i. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh Kepuasan.
- j. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh Kepuasan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam model penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang perilaku organisasi dan juga diharapkan dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar melalui Pengaruh Keterampilan Politik dan Kepemimpinan Etis terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi : Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

