

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekarang ini, dapat kita lihat bahwa perkembangan teknologi pada berbagai aspek sangat cepat. Teknologi merupakan suatu kemajuan dalam bidang ilmu dan pengetahuan yang menuntut karyawan lebih kreatif dan aktif mengikuti perkembangan. Secara tidak langsung, teknologi dapat merubah cara kita hidup dan bekerja. Teknologi di era globalisasi khususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat dan lebih relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar berkesinambungan harus di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.

Menurut Nawawi (2000), yang dimaksudkan sebagai sumber daya manusia (SDM) adalah meliputi tiga pengertian: sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia ini diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber

daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan semangat kerja dan motivasi kerja. Yang mana hal tersebut merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin tinggi semangat serta motivasi karyawan maka semakin tinggi pula komitmen terhadap pekerjaan yang dapat dicapainya. Tanpa komitmen kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi mencapai suatu hasil yang optimal.

Salah satu permasalahan terbesar saat ini adalah masalah kehadiran pegawai negeri sipil pada instansi pemerintahan. Sudah menjadi rahasia umum apabila ada isu-isu yang beredar mengatakan bahwa pegawai negeri sipil itu santai, sering datang terlambat dan pulang cepat. Permasalahan tersebut terjadi karena pada umumnya instansi masih menggunakan teknik absensi manual sehingga menurunnya komitmen pegawai negeri sipil dalam bekerja, khususnya pada jam masuk kantor dan pulang kantor yang belum maksimal. Selain itu, kemungkinan terjadinya titip menitip absen antar pegawai sangat besar. Untuk mengatasi permasalahan tersebut sekaligus dalam rangka realisasi reformasi birokrasi di institusi pemerintahan maka penggunaan absensi elektronik diyakini bisa menjadi salah satu solusi kedisiplinan pegawai negeri sipil.

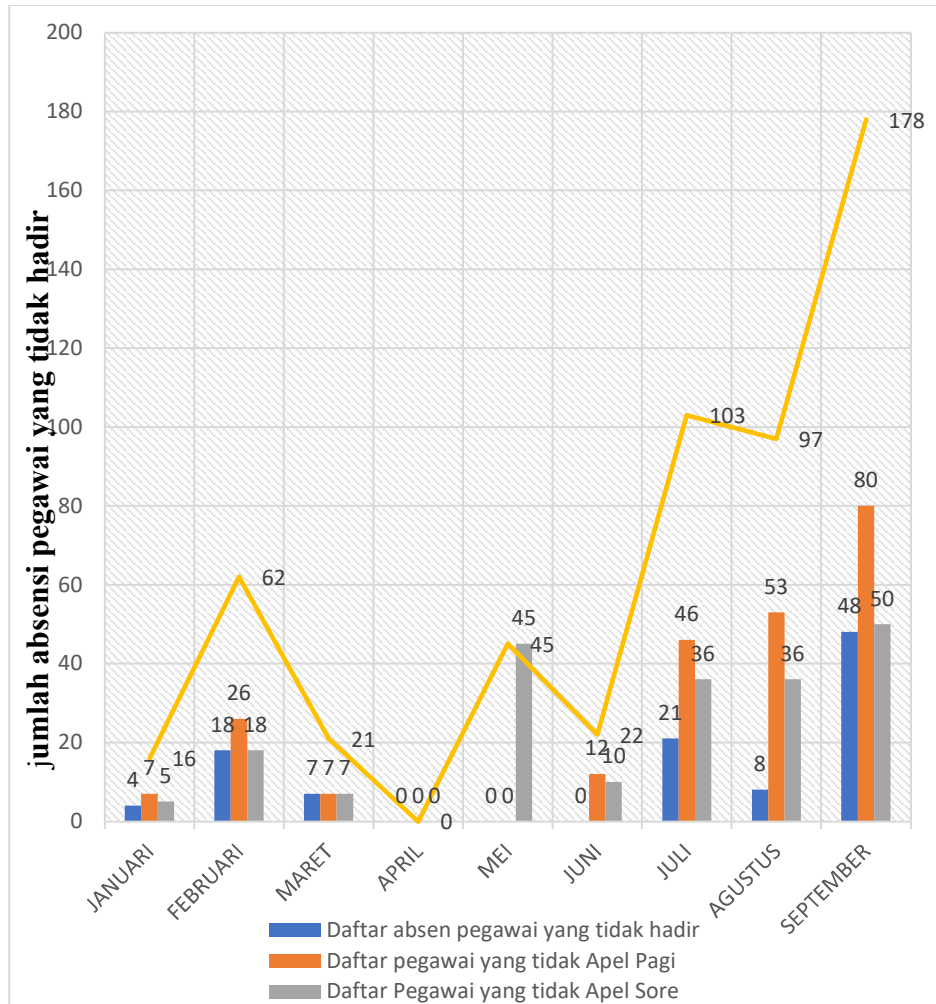
Menurut Suryadi dalam Muslikhun (2016) mengemukakan bahwa mesin *fingerprint* adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap orang memiliki bentuk yang berbeda-beda oleh karena itu mesin tersebut otomatis tidak dapat dimanipulasi. Dengan menggunakan alat ini, absensi yang direkapitulasi setiap sebulan sekali akan dapat dengan mudah diketahui pelanggaran jam kerja maupun keterlambatan yang telah dilakukan oleh para pegawai.

Dinas Perhubungan (DISHUB) merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas

melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang perhubungan.

Penerapan sistem absensi *fingerprint* di kantor Dinas Perhubungan Kota Pariaman diterapkan sejak tahun 2018. Dalam penggunaan absensi *fingerprint* ini setiap akhir bulan para pegawai akan menerima hasil rekap absensi pada bulan itu, dimana dalam rekap tersebut apabila pegawai tidak masuk atau terlambat dalam bekerja, maka pada kolom rekap absen tersebut akan berwarna merah dan pegawai tersebut akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji atas pelanggaran jam kerja tersebut. Dan apabila para pegawai banyak yang tidak hadir maka pegawai tidak komitmen terhadap organisasi nya.

Gambar 1. 1 Rekap Absen Pegawai Yang Tidak Hasil Dinas Perhubungan Kota Pariaman Tahun 2020



Sumber : Data Dinas Perhubungan Kota Pariaman

Berdasarkan dari grafik diatas terlihat jelas bahwa banyak jumlah pegawai yang tidak hadir, tidak apel pagi dan tidak apel sore di Dinas Perhubungan Kota Pariaman dari Januari 2020 sampai September 2020. Berdasarkan rata-rata perbulannya, pegawai yang tidak hadir mencapai 3,44%, pegawai yang tidak apel pagi mencapai 7,77%, dan pegawai yang tidak apel sore mencapai 7%, dari jumlah pegawai sebanyak 33 pegawai. Dan dari grafik diatas terlihat terjadinya perubahan berupa naik turunnya/ fluktuasi tingkat absen pegawai yang tidak hadir setiap bulannya. Data diatas terlihat jelas bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Pariaman memiliki komitmen yang rendah. Hal inilah yang diangkat oleh peneliti sebagai fenomena.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemampuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kritner dan Kinichi, 2003:274). Selanjutnya, komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2001:99). Sementara itu, Greenberg (2000) komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi dan tidak ingin mempunyai keinginan untuk meninggalkannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dengan ciri-cirinya yaitu; adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi (Sopiah, 2008:157).

Menurut Mowdayet Boon dan Aruumugam (2006) Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi antara lain: Karakter personal, antara lain, usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopenten

ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain, kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran. Karakteristik strukturan organisasi, antara lain, ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas. Pengalaman kerja, antara lain, ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu : Faktor personal, meliputi *job expectations, psychological contract, job choice* faktor, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Non-organizational faktor, meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya (Sopiah, 2008: 164).

Komitmen organisasi tidak berdiri dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya, seperti kepemimpinan transformasional. Menurut Simanjuntak dan Calam (2012), Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat

antara pemimpin dengan bawahannya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Bushra dkk (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farahani dkk (2011) membuktikan bahwa terdapat hubungan langsung dan positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional.

Selanjutnya, Menurut Kossen (1986), Semangat kerja merupakan suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota organisasi. Jadi semangat kerja dapat dikatakan sebagai sikap bersama pekerja terhadap sesama rekan kerja, atasan, manajemen atau pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi akan membuat staf pengajar cenderung lebih menikmati suasana kerja serta memiliki pandangan dan nilai positif terhadap pekerjaan dan organisasinya. Semangat kerja berpengaruh positif komitmen organisasi. Semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap komitmen organisasi pada Badan Urusan Logistik pada divisi regional Papua dan Papua Barat. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Majorsy (2017).

Selanjutnya, Menurut Usmara (2006), Motivasi kerja adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Kemudian, motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan (Rivai, 2006:455). Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat individu dalam bekerja). Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Salleh dkk (2016) menyatakan

bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasional karyawan. Secara teoritis disebutkan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab nya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi yang besar dari setiap individu baik pimpinan maupun karyawan inilah yang pada akhirnya bisa saling memberikan contoh teladan yang baik sehingga menciptakan kepuasan kerja dan menumbuhkan rasa berkomitmen dalam organisasi dimana rasa saling memiliki itu muncul agar dapat menjadi bagian penting didalamnya, sehingga dapat memberikan semangat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan yang bertambah baik pula. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudha dan Fatin (2015) menemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Madiun.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dipaparkan diawal maka penelitian ini mencoba membahas beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi, diantaranya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja. Dimana secara umum penelitian ini bersifat empiris yang berjudul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SEMANGAT KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PARIAMAN”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pariaman?

2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pariaman?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pariaman?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuannya adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pariaman. Dengan melakukan pengujian empiris Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pariaman.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memperoleh manfaat, antara lain:

1. Bagi Akademik. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenis sehingga bisa meningkatkan kualitas di bidang pendidikan khususnya dibidang ilmu Manajemen Sumber daya Manusia.
2. Bagi Praktisi. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai faktor-faktor apa saja yang meningkatkan komitmen organisasi dan berpengaruh bagi pegawai terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Pariaman.