

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

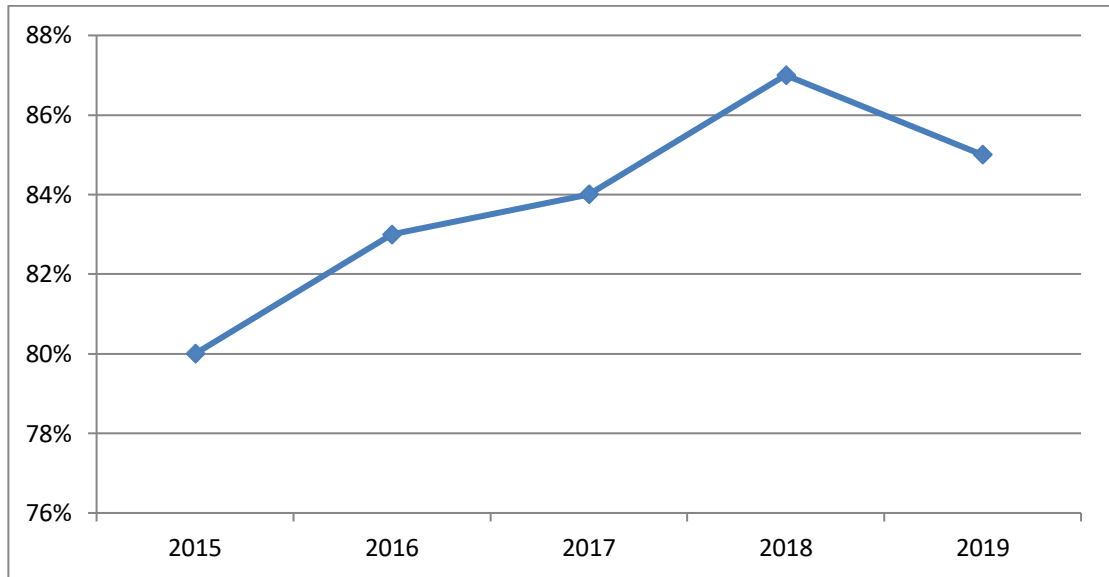
Kualitas sumber daya manusia yang baik perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar dapat bersaing dengan organisasi pesaing dengan mengoptimalkan pengelolaan SDM yang ada dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia memerlukan perhatian dan perlakuan yang ekstra agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki (Ardi, 2016).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997, Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga non-kementerian yang bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden. Visi dari Lembaga BPS adalah untuk sebagai penyedia data dalam kegiatan perencanaan, pemantauan, dan evaluasi pembangunan. Masyarakat juga seringkali mengandalkan BPS untuk menyediakan data statistik yang bervariasi, memiliki kualitas yang meningkat tiap waktunya, serta juga mudah dan murah untuk diakses. Visi BPS “Pelopor data statistik yang andal untuk semua” dapat dicapai dengan melaksanakan misi BPS, yaitu: (1) Menyediakan data statistik berkualitas berstandar nasional dan terintegritas (2) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistic (3) Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

Fenomena yang terjadi di kantor BPS Provinsi Sumatera Barat berdasarkan laporan kinerja BPS Provinsi Sumatera Barat tahun 2019, sebagian pegawai telah melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan sesuai dengan kinerjanya masing-masing dengan baik dan benar, namun masih ada sebagian lagi yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena banyaknya pekerjaan, di kantor BPS Provinsi Sumatera Barat, sehingga banyak sekali pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, seperti publikasi yang terbit tepat waktu, dan konsumen data yang selalu menggunakan data dan informasi statistik BPS sebagai referensi utama yang sering kali terlambat, (Laporan kinerja bps, 2019)

Selain keterlambatan mempublikasikan data statistic, sering juga terjadinya migrasi *website* yang menyebabkan data pengunjung tidak terekam baik, partisipasi *subject matter* yang memiliki data dalam pengelolaan *website* perlu ditingkatkan, agar data yang ditampilkan di *website* dapat selalu *up-date*, penetapan beberapa konsep defenisi dan penetapan sumber data untuk pengelolaan SAKIP masih belum standar, dan indikator kinerja individu (IKI) belum tersusun dan belum dapat digunakan dalam mengukur kinerja individu di BPS Provinsi Sumatera Barat, sehingga dapat dikatakan komitmen karyawan belum cukup tinggi (Laporan kinerja bps, 2019).

Grafik 1.1
Grafik Layanan Data BPS Provinsi Sumatera Barat



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, (2019).

Menurunnya kepuasan layanan data BPS Provinsi Sumatera Barat yang disebabkan oleh berkurangnya komitmen organisasional pegawai yang mana seharusnya karyawan harus memiliki kinerja yang optimal agar organisasi tersebut juga dapat maju. dapat dilihat dari grafik diatas dari tahun 2015 sampai tahun 2019 .dan pada tahun 2018 ke 2019 mengalami penurunan tingkat kepuasan layanan data BPS yang disebabkan oleh berkurangnya komitmen organisasioanal pagawai. Menurut Rafika, (2018) Komitmen kerja yang rendah dari pegawai mencerminkan buruknya rasa tanggung jawab karyawan atas tugasnya. Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat bertekad untuk maju terus dan berkembang serta memberikan pelayanan bagi masyarakat. kantor BPS terus berupaya memperbaiki

kualitas sumber daya manusia. Hingga tahun 2019, tercatat bahwa jumlah pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat berjumlah 74 orang.

Penjelasan dan hasil laporan kinerja BPS Provinsi Sumatera Barat 2019 tersebut berarti bahwa pegawai yang ada didalam kantor BPS Provinsi Sumatera Barat masih memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. begitu juga di kantor BPS Provinsi Sumatera Barat tidak terlepas dari permasalahan kaitannya dengan kepegawaian utamanya masalah komitmen. Untuk pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi adalah keinginan setiap organisasi, karena dengan tingginya komitmen kerja karyawan, kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Untuk memperkuat data, selanjutnya peneliti melakukan survey awal untuk 60 responden terhadap Komitmen Organisasional pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil survey awal mengenai komitmen organisasional bisa di bilang cukup tinggi, tetapi masih ada juga beberapa pegawai belum berkomitmen dengan instansi. dilihat dari survey awal 60 pegawai, terdapat 33% pegawai merespon tidak setuju. Jika dilihat dari tiap – tiap dimensi tentang komitmen organisasi, masih terdapat jawaban kurang setuju dari dimensi *normative commitment* yaitu 57% dari pernyataan seseorang harus loyal terhadap organisasi, dari keseluruhan dimensi komitmen organisasional tersebut adalah 67%, masih di bilang cukup tinggi, tetapi harus di tingkatkan lagi agar lebih optimal. Rahman et al (2015) mengemukakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi akan cenderung setia atau loyal dengan organisasinya untuk bertumbuh bersama organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2014:428) komitmen organisasional mengukur seberapa besar keinginan pegawai untuk berkontribusi aktif dalam organisasi tersebut sesuai dengan nilai organisasi. Untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja secara efektif seorang pemimpin harus memastikan keamanan dan kenyamanan pegawai. Sedangkan, pengertian dari Quality of work life (QWL) adalah kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung tingkat kepuasan karyawan dengan pemberian penghargaan, keamanan kerja, dan peluang jenjang karir (Gayathiri & Ramakrishnan, 2013:1).

Untuk meningkatkan nilai dalam suatu organisasi tentu pemimpin harus memperhatikan budaya organisasi yang menurut Robbins & Judge (2013) adalah sistem yang disepakati dan menjadi pembeda dari organisasi lain oleh anggota dalam sebuah organisasi. Berjalannya suatu organisasi dengan baik dan efektif ditentukan oleh cara pemimpin memberikan motivasi terhadap bawahannya. menurut Muhammad (2018:51) Motivasi kerja adalah kesediaan seorang pegawai untuk mengeluarkan tingkatan usaha tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai faktor pendorong seseorang mengambil sebuah keputusan dan juga berperilaku tertentu baik yang disadari maupun tidak (Fachreza, 2018).

Selain fenomena kantor BPS Provinsi Sumatera Barat diatas terdapat fenomena hasil penelitian yang berbeda-beda (*research gap*) dari beberapa temuan terdahulu. hasil penelitian Harefa (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Adapun penelitian dari Imanni (2014) mengatakan bahwa dari hasil analisis data didapatkan hasil bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini disebabkan karena Kualitas Kehidupan Kerja lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Pada variabel motivasi kerja Shaheen dan Farooqi (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Arizona dkk (2013) menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Pada variabel budaya organisasi yang diteliti oleh Glorya dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Christel (2016) pada variabel budaya organisasi yang mengatakan tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Berdasarkan data, fenomena dan *research gap* diatas, serta juga paparan teori diatas, Judul dari Penelitian ini adalah **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja ,Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitiannya bagi pihak-pihak berikut adalah:

1. Intuisi

Menjadi masukan dan tambahan informasi tentang kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

Serta diharapkan dapat membantu organisasi dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi, dan juga memberi wawasan baru bagi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

2. Akademis

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan untuk dijadikan dasar penelitian terkait kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional serta penelitian sejenis.