

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan wadah untuk kumpulan orang-orang dan memiliki tujuan tertentu yang khas. Organisasi ini dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Adapun menurut Robbins (1986) dalam Sopiah (2008, hlm. 2) mengemukakan bahwa, “*Organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.*” (Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama).

Dalam mencapai tujuan organisasi seluruh anggota organisasi harus bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan atau ketercapaian suatu tujuan organisasi tidak lepas dari perilaku anggota organisasi. Sama halnya menurut Nimran (1996) dalam Sopiah (2008, hlm. 4) bahwa:

Perilaku organisasional adalah bidang studi yang memiliki yang memiliki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas sikap atau perilaku organisasi seseorang sangat berpengaruh penting dalam efektivitas organisasi yang dimana efektivitas organisasi ini merupakan tercapainya suatu tujuan organisasi. Sehingga perilaku yang dimiliki anggota organisasi harus mendukung setiap kegiatan yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku organisasi yang mendukung bisa dilihat dengan kinerja anggota organisasi yang baik. Adapun perilaku organisasi yang bisa menilai kinerja seseorang menurut Robbins (2009, hlm. 99) bahwa, “Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi.” Berdasarkan pernyataan tersebut sudah jelas bahwa komitmen organisasi

merupakan salah satu perilaku yang berpengaruh terhadap organisasi dan harus dimiliki oleh anggota organisasi.

Menurut Robbins (2009, hlm. 100-101) mengemukakan bahwa, “Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.” Dari pengertian tersebut didapatkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan dan perilaku yang timbul dalam diri pegawai terhadap organisasinya untuk bisa mengerahkan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mengabdikan pada organisasi tersebut selama dia berada dalam organisasi. Dalam majunya suatu organisasi ini komitmen yang timbul dalam diri pegawai sangatlah berpengaruh untuk dapat menggerakkan suatu organisasi.

Sedangkan komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (1992) dalam Edy Sutrisno (2010, hlm. 292) bahwa:

komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam keinginan yang kuat suatu individu dalam suatu organisasi ini biasanya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dikarenakan hal tersebut memberikan motivasi tersendiri untuk mengerahkan seluruh kemampuannya yang ia miliki pada organisasi tersebut.

Selain keinginan yang kuat dalam diri individu kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi merupakan komitmen yang sangat dibutuhkan dalam organisasi. Kemauan dan usaha yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya dalam organisasi. Dengan kemauan yang kuat ini individu akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar. Kemauan seorang individu ini merupakan kesediaan karyawan untuk menyumbangkan tenaga bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Dalam suatu komitmen keyakinan tertentu dan penerimaan suatu organisasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi adalah hal yang terpenting dalam sebuah

organisasi. Nilai-nilai yang ada dalam sebuah organisasi ini merupakan budaya yang sudah ada seperti halnya suatu kebiasaan dan norma-norma yang dalam suatu organisasi. Seorang individu pegawai/karyawan yang mematuhi norma-norma yang ada menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki seorang pegawai sangat tinggi terhadap organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai tidak bisa tumbuh dengan begitu saja dalam diri seorang pegawai dikarenakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya komitmen. Komitmen pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, dalam menaati peraturan yang ada dalam organisasi. Komitmen organisasi ini sangat dibutuhkan dalam organisasi hal ini dipertegas oleh Edy Sutrisno (2010, hlm. 295) mengemukakan bahwa “Komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting dalam organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan.”

Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi merupakan instansi yang memegang penting dalam manajemen pegawai khususnya pegawai negeri sipil yang ada di daerah Pemerintahan Kota Cimahi. Dikarenakan memegang peranan yang sangat penting pegawai yang ada di lembaga BKD ini harus mempunyai komitmen yang kuat. Mengingat pegawai di BKD itu hampir seluruhnya pegawai negeri sipil yang mempunyai kewajiban untuk mengabdikan atau menjalankan tugasnya dengan baik kepada khususnya pemerintah dan umumnya kepada masyarakat. Sehingga peran dari pegawai ini harus dioptimalkan untuk pelayanan masyarakat yang baik.

Namun fakta dilapangan didapatkan pada studi pendahuluan selama bulan September sampai dengan November 2013 dan melalui wawancara secara non formal dengan salah satu pegawai yang ada disana, didapati bahwa kondisi komitmen organisasi di BKD ini memunculkan gejala gejala yang bertuju pada komitmen organisasi yang rendah. Hal yang menjadi indikator adalah adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, seperti diketahui bahwa apel pagi ini diwajibkan kepada seluruh pegawai pemerintahan Kota Cimahi. Adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu atau sebelum jam pulang berakhir

dengan berbagai alasan yang ada, masih kurangnya kebersamaan antara bidang satu dengan bidang lainnya, adanya pegawai ada yang masih belum menunjukkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugasnya, terdapat pegawai yang semangat kerjanya menurun. Beberapa hal tersebut kenyataan itu cukup menilai bahwa pegawai yang ada belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Maka dari itu dikarenakan komitmen dalam organisasi itu sangat penting untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Jika komitmen rendah maka organisasi yang ada tidak berjalan secara efektif. Tidak dipungkiri juga permasalahan seperti itu seringkali terjadi. Dengan permasalahan tersebut menunjukkan bahwa komitmen pegawai harus ditingkatkan. Menurut beberapa referensi banyak faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai menurut Strees dan Porter ( dalam Sopiah, 2008, hlm. 47) yaitu :

1. Faktor Personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor Organisasi meliputi *Initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggungjawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Salah satu faktor yang disebutkan itu terdapat faktor organisasi yang mencakup yang dapat memunculkan komitmen pegawai yaitu pengalaman bekerja, ruang lingkup kerja, supervisi, tujuan organisasi yang dimana dalam ruang lingkup kerja budaya organisasi, norma organisasi, nilai organisasi dan iklim organisasi. Dari beberapa faktor organisasi, budaya organisasi ini merupakan hal yang dapat mempengaruhi komitmen seorang pegawai. Hal ini ditegaskan oleh Robbinns (dalam Asri Laksmi Riani, 2001, hlm. 8) fungsi budaya didalam sebuah organisasi adalah :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya;
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota anggota organisasi;

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang;
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan;
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Dari beberapa fungsi budaya diatas salah satu fungsi budaya adalah mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Sehingga terdapat suatu hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen dalam organisasi. Komitmen kerja pegawai akan mempengaruhi dari keberhasilan sesuatu organisasi dan komitmen kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat timbul karena budaya organisasi yang baik dan mendukung.

Adapun Monde dan Noe ( 1996) yang dikutip dalam Asri Laksmi Riani (2011, hlm. 6) mengemukakan bahwa pengertian dari budaya organisasi adalah :

Budaya organisasi adalah sistem dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Sehingga menurut pendapat diatas didapati bahwa budaya organisasi merupakan pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi. Sehingga fungsi dari budaya organisasi tersebut berguna untuk membangun dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen disuatu organisasi atau lembaga serta budaya organisasi mempengaruhi bagaimana anggota organisasi saling berinteraksi.

Budaya organisasi ini dapat memberikan pengaruh munculnya komitmen dalam diri pegawai, oleh karena itu setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang baik agar pegawai yang ada dalam organisasi memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Bertitik tolak dari pemikiran dan masalah diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi. Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan dari individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini dibutuhkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Namun masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya memiliki komitmen dikarenakan Masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel, pegawai yang datang terlambat, masih kurangnya kebersamaan antara bidang satu dengan bidang lainnya, adanya pegawai ada yang masih belum menunjukkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugasnya dan terdapat pegawai yang semangat kerjanya menurun di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

Komitmen dalam organisasi itu sangat penting untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Jika komitmen rendah maka organisasi yang ada tidak berjalan secara efektif. Tidak dipungkiri juga permasalahan seperti itu seringkali terjadi. Dengan permasalahan tersebut menunjukkan bahwa komitmen pegawai harus ditingkatkan

Dalam meningkatkan komitmen organisasi banyak cara yang bisa dilakukan oleh organisasi yaitu, penciptaan budaya yang baik, sistem penghargaan, kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan. Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen salah satunya adalah budaya organisasi. Dalam penelitian ini yang dimaksud budaya organisasi adalah sistem dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Maka dari itu budaya yang baik akan memunculkan perilaku organisasi yang baik yang dimana salah satunya yaitu memunculkan komitmen organisasi.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian berdasarkan dari identifikasi masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi?
- b. Bagaimana komitmen organisasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi?
- c. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Memperoleh gambaran budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.
- b. Memperoleh komitmen organisasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.
- c. Mengetahui gambaran hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

### **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi pada masa sekarang. Hal ini, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan metode deskriptif. Dimana menurut Muhammad Ali (1992, hlm. 120) mengemukakan metode deskriptif bahwa:

Metode Penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan masalah atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan klasifikasi, dan analisis atau pengolahan data. Membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang sesuatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.

Dengan demikian penelitian deskriptif adalah suatu cara dalam penelitian yang berusaha menggambarkan dan berusaha memecahkan permasalahan mengenai berbagai peristiwa yang sedang terjadi sekarang. Dalam penggunaan metode deskriptif ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan yang aktual yang terjadi yaitu hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

## **F. Manfaat/ Signifikansi Penelitian**

### **1. Segi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperkaya khasanah ilmu pendidikan, khususnya dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan dan menambah wawasan serta referensi untuk digunakan sebagai acuan bagi penelitian dalam bidang yang relevan di masa mendatang dalam lingkup yang secara lebih rinci dan lebih mendalam lagi.

### **2. Segi Operasional**

- a. Bagi Peneliti agar dapat memperoleh wawasan dalam segi pengetahuan yang lebih realistis untuk dijadikan sebagai teori-teori yang telah dipelajari selama masa kuliah yang akan diterapkan dalam dunia kerja.



- b. Bagi para pegawai Daerah Pemerintahan Kota Cimahi yaitu untuk pembelajaran agar bisa lebih meningkatkan komitmen organisasi yang ada dalam dirinya kepada lembaga, agar tercipta budaya yang baik rasa saling kebersamaan dan tidak melupakan tanggungjawabnya sebagai pegawai di lembaga.
- c. Badan Lembaga Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi yaitu untuk pembelajaran bagaimana dapat menciptakan budaya yang baik dalam suatu organisasi agar komitmen oraganisasi dapat tumbuh dengan baik pada para pegawai sehingga akan memajukan lembaga terbaik dan visi misi dijalankan dengan baik.
- d. Bagi Penelitian selanjutnya ini diharapkan dapat menjadi rujukan, untuk mengembangkan dan melanjutkan penelitian yang berhubungan dengan hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

#### **G. Struktur Organisasi Skripsi Tesis dan Disertasi**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang skripsi, peneliti sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4892/UN40/HK/2013 yang dikemas dalam buku sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2013” sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, pada bab ini peneliti membahas tentang Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Dan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, Metode Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis pada bab ini membahas tentang budaya organisasi, komitmen organisasional, studi pendahuluan, kerangka pemikiran, paradigma penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, pada bab ini membahas tentang subjek populasi dan sampel penelitian, objek penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengolahan data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini membahas tentang pengolahan atau analisis data hasil temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Saran, pada bab ini membahas tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.