

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji adalah mengenai belum optimalnya komitmen kerja pegawai atau yang biasa dikenal sebagai komitmen organisasi. Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pendidikan. Tidak dapat dipungkiri, keberlangsungan sebuah instansi adalah karena adanya keterlibatan SDM, sehingga kualitas dan kuantitas SDM harus diperhatikan. Dinas terkait perlu melakukan identifikasi terkait hal-hal yang memengaruhi komitmen organisasional agar komitmen organisasional tertanam di setiap individu. Hal itu perlu dilakukan karena ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka hal tersebut akan memengaruhi produktivitas kerja dan selanjutnya akan berdampak baik pada produktivitas organisasi.

Robbins (2012, hal. 100) menyatakan bahwa:

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Untuk dapat memiliki SDM yang berkomitmen tinggi harus ada kerjasama dalam menciptakan kondisi yang kondusif di Komunikasi Interpersonal. Komitmen organisasi pegawai bukan saja hanya kesetiaan pada organisasi tetapi memberikan segala sesuatu terhadap organisasi guna membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus dapat mengolah sumber daya manusia yang handal sehingga menjadi keunggulan tersendiri bagi organisasi, karena memiliki sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 12 Maret 2018 dengan ibu Elly selaku pegawai di bagian kesekretariatan, ditemukan salah satu kelemahan dalam mencapai tujuan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. Kelemahan tersebut adalah adanya tingkat komitmen yang masih bermasalah. Hal ini diindikasikan dengan masih rendahnya tingkat disiplin dan tanggung jawab

pegawai dalam menaati aturan yang telah ditetapkan. Misalnya, masih banyak pegawai yang mangkir, tingkat ketelatan yang tinggi, dan capaian kerja yang belum optimal.

Angela dalam Sopiah (2008, hal. 166) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatkan kelambanan kerja, dan kurangnya keinginan untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai masih rendahnya komitmen organisasi pegawai, maka penulis sampaikan data empiris sebagai berikut.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Data Kehadiran Pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat Tahun 2017**

Bulan	Jumlah pegawai	Target kehadiran (%)	Presentasi kehadiran (%)	Kemangkiran (%)	Keterangan
Juli	40	99	84	15	-
Agustus	40	99	84	15	Tetap
September	40	99	80	19	Naik
Oktober	40	99	89	10	Turun
November	40	99	82	17	Naik
Desember	40	99	83	16	Turun

Sumber: Bidang umum Dinas Pendidikan

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai sekretariat masih belum mencapai target. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan menjadi penghambat pencapaian tujuan Dinas Pendidikan.

Selain tingkat kehadiran, dampak lain yang dapat dilihat dari rendahnya komitmen adalah kelambanan dalam kehadiran. Beberapa faktornya adalah tingkat keterlambatan kehadiran dan pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi Keterlambatan Kehairan dan Pulang Cepat**

No	Bulan	Terlambat masuk (%)	Pulang cepat (%)
1	Juli	12.93	15.45
2	Agustus	13.18	17.69

Mohamad Ichsan Zafar, 2019

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT.**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3	September	12.06	12.48
4	Oktober	10.40	11.72
5	November	10.73	12.17
6	Desember	10.84	12.27

Sumber: Bidang umum Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa kasus keterlambatan pegawai dan pulang lebih cepat setiap bulannya mengalami peningkatan. Persentase paling tinggi dari pegawai yang terlambat datang adalah pada bulan Juli yaitu mencapai 2.93% dan Agustus mencapai 3.18%. Sementara itu, persentase paling tinggi dari pegawai yang pulang cepat adalah pada bulan Juli yang mencapai 5.43% dan Agustus mencapai 7.69%. Hal tersebut membuktikan bahwa masih kurangnya komitmen organisasi pegawai untuk masuk kerja maupun selesai kerja tepat waktu.

Berikutnya pada tabel 1.3 menunjukkan persentase capaian kerja pegawai sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat dengan target capaian 100%.

**Tabel 1. 3 Pencapaian Kerja**

No	Bagian pekerjaan	Capaian nilai		
		2015	2016	2017
1.	Penyusunan program	76,9	78,7	72,2
2.	Kepegawaian dan umum	81,4	84,1	83,2
3.	Keuangan	81,3	78,9	79,8
<b>Rata-rata penilaian kerja</b>		<b>79.8</b>	<b>80.5</b>	<b>78.4</b>

Sumber: Bidang Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

Dapat dilihat pada tabel 1.3 bahwa selain masalah tanggung jawab dalam pekerjaan, pegawai sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat pun dihadapkan pada masalah kualitas kerja. Kualitas kerja yang dimaksudkan di sini adalah berdasarkan pendapat Gomez (2003, hlm. 142), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Tetapi berdasarkan fakta yang ada, penyelesaian kerja pegawai sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat masih belum mencapai target 100% dan belum dilaksanakan dengan baik. Jika

Mohamad Ichsan Zafar, 2019

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT.**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

hal tersebut tidak segera diatasi, kemungkinan besar akan mengganggu pencapaian hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hal di atas, perlu dilakukan penelitian agar diketahui mengapa tingkat komitmen pegawai sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat belum optimal. Banyak faktor yang memengaruhi komitmen pegawai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Young dkk. dalam Sopiah (2008, hlm. 164) yang menyatakan bahwa ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Kepuasan terhadap promosi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Komunikasi
4. Kepuasan terhadap pimpinan
5. Pertukaran ekstrinsik
6. Imbalan intrinsik
7. Pertukaran intrinsik
8. Imbalan ekstrinsik

Sementara itu, menurut Calsio (2006), membangun sebuah komitmen organisasi yang baik di antara para karyawan dibutuhkan kualitas kehidupan kerja yang baik, di mana salah satu aspek yang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi adalah komunikasi. Komitmen organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti: 1) komunikasi interpersonal, 2) kepuasan kerja, dan 3) motivasi berprestasi (Tiur Asi Siburian, 2013).

Mengacu pada penelitian Hartono dan Partini (2013) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surakarta, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel

**Mohamad Ichsan Zafar, 2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT.**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah komunikasi ditunjukkan dengan koefisien regresi paling tinggi dari variabel kepemimpinan dan kedisiplinan.

Berdasarkan pendapat para ahli, penulis menduga bahwa yang membuat komitmen organisasi pegawai sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat masih belum optimal disebabkan karena komunikasi interpersonal pimpinan yang masih belum berjalan baik seperti yang diharapkan.

Mengacu pada penjelasan di atas, dalam upaya memahami dan memecahkan masalah komitmen organisasi pegawai sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan terhadap Komitmen Organisasi Sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat”**.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, yang akan menjadi kajian utama dalam penelitian ini adalah masalah komitmen organisasi pegawai. Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan yang harus dibina agar dapat menciptakan organisasi yang baik. Oleh sebab itu perlu adanya pendekatan tertentu dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Banyak faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pegawai sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, diantaranya ialah kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran instrinsik, imbalan intrinsik, dan imbalan ekstrinsik. Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, penulis merasa bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan adalah masalah komunikasi interpersonal pimpinan dengan pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran efektivitas komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan di sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi pegawai sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat?
3. Adakah pengaruh efektivitas komunikasi interpersonal pimpinan terhadap komitmen organisasi di bagian sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan menganalisis hal-hal berikut.

1. Gambaran efektivitas komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan dengan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
2. Gambaran tingkat komitmen organisasi pegawai kesekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
3. Pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai kesekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat teoritis; hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengembangan di bidang sumber daya manusia mengenai komunikasi interpersonal pimpinan dengan pegawai dan komitmen organisasi pegawai.

Mohamad Ichsan Zafar, 2019

*PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT.*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## 2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis; hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi instansi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan meningkatkan komunikasi interpersonal sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.