

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi sangat memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan didalam organisasinya. Sumber daya merupakan sumber kekuatan (*power*) dan energi yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitasnya sebagai pendorong, penggerak untuk melakukan tindakan agar mencapai tujuan organisasi. Sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Menurut Larasati (2018, hlm. 1), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam organisasi, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan pada pelaksanaan misinya dikelola atau diurus oleh manusia, sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan dalam organisasi. Selain itu potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia juga dapat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Suatu organisasi pasti ingin mencapai suatu keberhasilan, untuk mencapai suatu keberhasilan tersebut dibutuhkannya karyawan yang berkualitas. Maka dari itu, organisasi harus mampu mengelola dan memberdayakan semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar tercapainya tujuan. Tercapainya tujuan suatu organisasi karena adanya peran sumber daya yang memiliki kualitas kerja yang baik. Selain itu untuk berdaya saing dengan organisasi lainnya dibutuhkan upaya yang optimal agar organisasi tersebut tumbuh dan berkembang serta mampu mengantisipasi atau menghadapi setiap perubahan yang ada. Salah satu cara dan hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja.

Menurut Prawiro sentono dalam Akhmad & Rusdi (2020, hlm. 1), kinerja (*performance*), merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut, Mangkunegara dalam Martiyani & Bambang (2018, hlm. 166), menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja seseorang yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi, peningkatan kinerja pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Begitu sebaliknya, apabila kinerja pegawai menurun hal itu juga akan berdampak pada kinerja organisasi maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Martiyani & Bambang (2018, hlm. 166), menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai lebih baik, karena pegawai yang bertindak sebagai sumber daya penggerak dalam sebuah organisasi. Hal itu diperkuat dari pendapat Sopiah dalam Martiyani & Bambang (2018, hlm. 166), bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, dan loyal pada organisasi.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu kadar kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi (Triatna, 2016, hlm. 120). Sedangkan menurut Davis & Newstrom, menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah derajat seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat mengukur keinginan pegawai untuk tetap bertahan di masa yang akan datang dan kecenderungan positif yang muncul dari pegawai adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran pegawai (Ria & Darman, 2018, hlm. 27-28).

Menurut Meyer & Allen (1997), ada tiga sudut pandang mengenai komitmen organisasi, yaitu: 1) komitmen afeksi, suatu tingkat pegawai menginginkan untuk mempertahankan dirinya dalam organisasi, peduli terhadap organisasi, dan berkeinginan untuk mencurahkan usahanya atas nama organisasi, 2) komitmen berkelanjutan, suatu tingkat pegawai mempercayai bahwa dia harus mempertahankan dirinya dalam organisasi dikarenakan waktu, pengeluaran, dan usaha yang telah dilakukan dalam organisasi atau kesulitan untuk mencari pekerjaan lain, 3) komitmen normatif, suatu tingkat pegawai merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Triatna, 2016, hlm. 121-122).

Dengan hal ini, komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai agar tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Sehingga setiap organisasi akan selalu memperhatikan segala hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya dengan menerapkan komitmen didalam suatu organisasi. Menurun atau meningkatnya komitmen karena terdapat faktor-faktor menurut Newstrom (2011) sebagai berikut : 1) *Inhibiting Factors* (faktor penghambat); menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih dengan tidak tulus, kegagalan terus menerus, ketidak-konsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan. 2) *Stimulating Factors* (faktor perangsang); kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain (Wibowo, 2017, hlm. 435).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama melaksanakan kegiatan *Internship* Manajemen Pendidikan di Dinas Pendidikan Kota Cimahi selama kurang lebih tiga bulan, serta hasil wawancara dari Staf dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Cimahi, ditemukan bahwa kondisi kinerja pegawai masih perlu diperbaiki. Hal yang perlu diperbaiki dalam kinerja pegawai yaitu disiplin terhadap waktu pada jam masuk dan pulang kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan,

terkadang kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan tugas yang harusnya dikerjakan bersama karena keterbatasan kemampuan pegawai sehingga mengandalkan pada seseorang, dan untuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi hambatan yaitu dari pihak eksternal adanya keterlambatan misalnya dalam pengumpulan laporan. Dari hasil wawancara diatas peneliti mendapatkan data hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) Dinas Pendidikan Kota Cimahi pada tahun 2018 hingga 2020. Berikut data hasil penilaian SKP Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

Tabel 1 Hasil PPKP Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi

| No. | Tahun | Jumlah Pegawai | Rata-Rata |
|-----|-------|----------------|-----------|
| 1. | 2018 | 99 | 84,70 |
| 2. | 2019 | 93 | 87,88 |
| 3. | 2020 | 82 | 75,94 |

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Cimahi, 2021.

Berdasarkan tabel 1, Hasil Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) Dinas Pendidikan Kota Cimahi, menunjukkan bahwa pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 99 orang memiliki rata-rata nilai 84,70, pada tahun 2019 dengan jumlah pegawai 93 orang memiliki rata-rata nilai 87,88, dan pada tahun 2020 dengan jumlah pegawai 82 orang memiliki rata-rata nilai 75,94. Dari hasil PPKP pada tahun 2018 hingga 2020, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai menurun. Pentingnya SKP yaitu untuk menunjukkan atas kinerjanya selama bekerja, dengan nilai PPKP tersebut berguna untuk kenaikan pangkat atau jabatan pegawai serta berpengaruh pada indeks professional Aparatur Negeri Sipil (ASN) kota tersebut.

Selain kinerja pegawai, adapun salah satu faktor mempengaruhi komitmen menurut Newstrom yang telah dijelaskan diatas yaitu, adanya penghargaan atau apresiasi usaha yang telah dilakukan pegawai atas kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Cimahi, hal ini sedang dalam perancangan indikator-indikator untuk

memberikan penghargaan pada pegawai yang memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Dari beberapa faktor yang peneliti temukan dalam kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi yang dapat dikaitkan untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya ialah komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan berbagai pendukung penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik dan memutuskan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan ataupun meluasnya pokok masalah, agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Berikut pembatasan masalah dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini yaitu mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Subjek penelitian yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai akan lebih baik. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yang dirincikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cimahi?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi di Dinas Pendidikan Kota Cimahi?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tergambarkannya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cimahi.
2. Tergambarkannya komitmen organisasi di Dinas Pendidikan Kota Cimahi.
3. Teranalisisnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

1.4.2 Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar penulis menambah wawasan keilmuan dan hasil penelitian ini untuk menambah penjelasan deskriptif mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, kemudian untuk peneliti yang selanjutnya bisa menambah pengetahuan dan dapat dikembangkan lebih mendalam.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada lembaga, terkait penerapan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan serta perbaikan kinerja pegawai yang lebih baik untuk masa yang akan datang.

c. Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan kajian, menambah perpustakaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya serta pengembangan ilmu khususnya dalam ilmu administrasi pendidikan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi untuk memudahkan pembaca dalam melihat dan memahami isi penelitian ini secara berurutan pada setiap BAB, berikut sistematikanya:

1. BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis memaparkan mengenai latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian baik secara umum maupun secara praktis, manfaat penelitian secara teoritis dan praktis bagi peneliti, lembaga, dan program studi Administrasi Pendidikan, serta struktur organisasi skripsi.

2. BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis menyajikan konsep-konsep dan teori-teori penelitian mengenai kinerja pegawai dan komitmen organisasi yang menjadi topik atau permasalahan yang diangkat pada penelitian ini. Dengan berbagai informasi yang diperoleh melalui buku dan sumber-sumber yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

3. BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian ini, menjelaskan mengenai desain penelitian, partisipan, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, kisi-kisi penelitian dan instrument penelitian, prosedur penelitian, serta analisis data.

4. BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab temuan dan pembahasan ini, peneliti memaparkan hasil penelitian berdasarkan pengolahan data dan analisis data, serta membahas temuan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah penelitian ini.

5. BAB V : SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab simpulan, implikasi dan rekomendasi penelitian ini, peneliti menyampaikan kesimpulan dari hasil temuan yang sudah diperoleh, kemudian memaparkan dampak dari hasil penelitian lalu merekomendasikan untuk penelitian dimasa yang akan datang.