

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia telah berada pada era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Penggunaan internet dan teknologi informasi sebagai penggerak dan perantara koneksi antara manusia dan mesin membuat segala sesuatu kini menjadi tidak terbatas.

Revolusi industri 4.0 menuntut setiap organisasi untuk memiliki keunggulan bersaing. Kondisi ini membuat suatu organisasi atau perusahaan untuk berinovasi guna mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Dengan begitu perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja perusahaan berjalan maksimal.

Sumber daya manusia adalah unsur penting karena manusia yang menjalankan dan mengatur segala aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mencakup semua manusia di dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat pada kegiatan operasional organisasi dari *level* tertinggi hingga *level* terendah. Meski berbeda *level* seluruh elemen sumber daya manusia memiliki peran yang sama untuk mewujudkan tujuan organisasi, pengabaian pada salah satu elemen akan berakibat terhambatnya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan sehingga sudah sepatutnya peningkatan kualitas sumber daya manusia mendapatkan perhatian.

Dalam mencapai tujuan organisasi kinerja pegawai didukung oleh komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi. Komitmen berkaitan dengan penerimaan pegawai terhadap nilai organisasi, kebersediaan untuk tinggal, dan mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen pegawai berdampak

pada performansi kerja seorang pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Pendapat ini didukung oleh teori model komitmen organisasional (*Model of Organizational*) yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991, hlm. 67-69) menyatakan bahwa tiga komponen komitmen organisasi (*Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*) berkombinasi untuk menghasilkan suatu ikatan kekuatan yang mempengaruhi konsekuensi pergantian (*turnover*) pegawai dan perilaku dalam bekerja (*on-the-job behavior*) seperti kinerja, absensi, dan OCB.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang bertujuan untuk mengurus urusan pemerintah daerah di bidang komunikasi, informatika dan hubungan masyarakat berdasarkan azas otonomi dan pembantuan. Dalam mencapai tujuan organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung tentu memerlukan adanya komitmen organisasi dari pegawainya yang akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai. Oleh karena itu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung perlu memperhatikan komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang ada di sana.

Berikut merupakan data rekapitulasi nilai kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung:

Tabel 1. 1

Daftar Nilai Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

| NO. | Unit Organisasi | Nilai | | | Keterangan | |
|-----|-----------------|-------|-------|-------|--------------------------|--------------------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | Tahun 2020 ke tahun 2021 | Tahun 2021 ke tahun 2022 |
| 1. | Sekretariat | 90,84 | 89,20 | 91,43 | Penurunan | Kenaikan |

| | | | | | | |
|----|---|-------|-------|-------|-------------------|------------------|
| | | | | | 1,64 | 2,23 |
| 2. | Bidang perencanaan, Evaluasi dan Pengembangan Sumberdaya Teknologi Informasi dan Komunikasi | 90,34 | 88,22 | 89,30 | Penurunan 2,12 | Kenaikan 1,8 |
| 3. | Bidang Infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi | 89,30 | 88,73 | 89,67 | Penurunan 0,57 | Kenaikan 0,94 |
| 4. | Bidang Data dan Statistik | 91,62 | 88,80 | 89,97 | Penurunan 2,82 | Kenaikan 1,7 |
| 5. | Bidang Persandian dan Aplikasi Informatika | 89,20 | 89,66 | 90,46 | Kenaikan 0,46 | Kenaikan 0,8 |
| 6. | Bidang Diseminasi Informasi | 89,23 | 88,86 | 90,76 | Penurunan 0,37 | Kenaikan 1,9 |
| 7. | Unit Pelaksana Teknis Radio Sonata | 89,15 | 88,80 | 90,38 | Penurunan 0,35 | Kenaikan 1,58 |

Sumber: Kepeg Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 capaian penilaian kinerja mengalami kenaikan dan penurunan. Terutama pada unit bidang data dan statistik yakni terjadi penurunan sebesar 2,82%. Adapun standar nilai prestasi kerja seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2
Standar Nilai Kinerja

| Kriteria Nilai | Keterangan |
|----------------|---|
| 91-100 | Hasil kerjasempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan. |
| 76-90 | Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain-lain. |
| 61-75 | Hasil kinerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan, dan lain-lain. |
| 51-60 | Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain. |
| 50 ke Bawah | Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain – lain. |

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 Capain kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung sudah baik dengan pencapaian penilaian kinerja berkisar 90%. Apabila dibandingkan dengan dengan standar nilai prestasi kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung terletak antara 76 - 90 ini berarti pencapaian hasil kerja 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain-lain. Capaian kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung sudah mencapai kriteria baik namun belum maksimal karena belum mencapai 100%. Berikut rekapitulasi

kehadiran pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

| Tahun | Kehadiran | Ketidakhadiran | Kekurangan Jam Kerja |
|--------------|------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 2020 | 89,74% | 10,26% | 11,53% |
| 2021 | 87,21% | 12,79% | 13,28% |
| 2022 | 88,68% | 11,32% | 10,92% |

Sumber: Kepeg Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

Berdasarkan data yang tertera diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung masih terbilang cukup baik namun belum maksimal dan mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif. Dibuktikan dengan rekapitulasi kehadiran terendah pada tahun 2021 sebesar 87,21% yang berarti tingkat ketidakhadirannya sebesar 12,79% dan rekapitulasi kehadiran tertinggi pada tahun 2020 sebesar 89,74% yang berarti tingkat ketidakhadirannya sebesar 10,26%. Terakhir yaitu rekapitulasi kekurangan jam kerja terendah pada tahun 2022 sebesar 10,92% dan rekapitulasi kekurangan jam kerja tertinggi pada tahun 2021 sebesar 13,28%.

Fenomena ini diperkuat dengan hasil wawancara pra penelitian yang telah dilakukan pada hari Jumaat tanggal 03 Maret 2023 dengan Bapak M. Ridwan Fathony, S.STP selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, ada banyak hal yang menyebabkan kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung belum maksimal. Diantaranya yaitu masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Adapun pegawai yang masih belum mematuhi

ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti meninggalkan ruangan kerja saat jam kerja, menggunakan jam kerja untuk kegiatan tidak produktif, waktu istirahat melebihi batas waktu yang ditetapkan instansi dan kurangnya keterampilan yang dimiliki pegawai. Terjadinya berbagai penyimpangan membuktikan bahwa masih ada pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi rendah yang mengakibatkan kinerja menurun.

Belum maksimalnya kinerja pegawai yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung tidak bisa dibiarkan terus menerus. Hal ini akan menghambat proses pekerjaan dan mengganggu proses tercapainya tujuan organisasi. Sehingga membuat organisasi merugi dan ketidakpuasan masyarakat terhadap instansi.

Untuk memecahkan masalah tentang belum maksimalnya kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung diperlukan komitmen organisasi yang tinggi dari pegawainya. Komitmen organisasi sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki komitmen perhatian terhadap tugas, memiliki rasa tanggung jawab dan sangat loyal terhadap organisasi dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Dari uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana tingkat komitmen organisasi pegawai administrasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung?

- 2) Bagaimana tingkat kinerja pegawai administrasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung?
- 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai administrasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pegawai administrasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.
- 2) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai administrasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai administrasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Praktis
Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dalam memberikan kebijakan yang terkait dengan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
- 2) Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai salah satu sumber referensi dan bahan bacaan yang dimiliki oleh perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia;
 - b. Sebagai salah satu sumber data dan referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian serupa;
 - c. Sebagai salah satu sumber data, informasi dan referensi tambahan dalam Ilmu Manajemen Perkantoran.