

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah perusahaan. Dalam aktivitas dan kegiatan manajemen yang baik serta berhasilnya sebuah perusahaan ataupun organisasi akan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mengelola perusahaan dengan baik. Mengingat sumber daya manusia adalah salah satu peran yang penting dalam sebuah perusahaan maka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dengan cara menciptakan komitmen organisasi terhadap setiap pegawai.

Komitmen organisasi mencakup sikap atau perilaku individu terhadap suatu organisasi, yang melibatkan loyalitas dan dedikasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Angraini et al., 2021). Pegawai suatu perusahaan harus memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai di suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut serta berupaya untuk sesuai dengan tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai keterikatan antara individu dan organisasi dalam bentuk sikap maupun perilaku (Solissa & Lewaherilla, 2022).

Suatu instansi pemerintahan di kabupaten Kuningan harus memperhatikan komitmen organisasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena komitmen organisasi tersebut akan mempengaruhi tingkat pencapaian yang positif bagi setiap perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal melihat data absensi di salah satu instansi pemerintahan di kabupaten kuningan yaitu Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan tersebut meningkat.

Tabel 1. 1
Data Absesnsi Pegawai
Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian
Kabupaten Kuningan
Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Jumlah	%
					Sakit	Izin	Alpha		
1.	2020	90	245	22.050	41	231	414	686	3,1
2.	2021	82	246	20.172	71	99	60	230	1,1
3.	2022	82	246	20.172	97	328	435	860	4,3

Sumber : Sub Bagian Umum Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian

Berdasarkan tabel tersebut dapat diidentifikasi bahwa tingkat kehadiran tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2020-2022 tingkat rata-rata presentase yang dihasilkan yaitu pada tahun 2020 sebesar 3,1%, sedangkan hasil rata-rata presentase kehadiran pada tahun 2021 sebesar 1,1% kemudian pada tahun 2022 rata-rata presentase kehadiran meningkat kembali sebesar 4,3%. Sehingga pegawai belum sepenuhnya menerapkan komitmen dalam organisasi sehingga hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menghambat penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal, maka hal tersebut belum memenuhi sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan sebuah proses manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Merujuk pada penjelasan sebelumnya bahwa tingkat absensi pada instansi tersebut yang berdasarkan data absensi dengan rata-rata ketidakhadiran pada tahun terakhir yaitu 2022 mencapai 4,3% dimana menurut (Rastana et al., 2021) tingkat absensi yang wajar yaitu dibawah 3% sementara 3% hingga 10% dianggap tinggi, maka dapat dinyatakan bahwa tingkat absensi pada instansi tersebut dianggap tinggi.

Absensi yang tinggi sering kali dapat mengindikasikan adanya masalah dengan komitmen organisasi pegawai. Pegawai yang sering absen mungkin menunjukkan kurangnya loyalitas atau ikatan emosional dengan organisasi maka

tingkat absensi yang tinggi dapat menandakan bahwa pegawai tidak merasa terikat atau bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi.

Melalui tingkat absensi yang tinggi tersebut membuat pegawai merasa kurang termotivasi dan tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, budaya kerja yang tidak mendukung keseimbangan kerja atau tidak peduli kesejahteraan pegawai hal tersebut membuat tingginya tingkat stress. sehingga terciptanya lingkungan yang tidak mendorong kreativitas dan inisiatif dan berdampak pada budaya pada suatu organisasi.

Menurunnya tingkat absensi juga mengakibatkan menurunnya kedisiplinan yang diakibatkan oleh penggunaan jam kerja yang kurang efektif sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan menyebabkan pencapaian setiap pegawai menjadi kurang optimal dalam upaya tercapainya tujuan perusahaan.

Serta absensi yang tinggi dan keterlibatan kerja juga memiliki hubungan, karena tingkat absensi yang tinggi sering kali mencerminkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Dengan itu memperhatikan dan meningkatkan keterlibatan kerja, instansi dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan komitmen pada organisasi serta produktivitas.

Selain data tersebut peneliti melakukan pra-survei kepada 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan mengenai komitmen organisasi. Berikut hasil pra-survei dan penjelasannya :

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survei Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1.	Saya merasa selalu terlibat terhadap masalah yang terjadi di instansi ini	0	26	3	1	0	115	3,8
2.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan instansi ini	0	14	1	15	0	89	2,9
3.	Akan sulit bagi saya untuk mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain jika meninggalkan instansi ini	0	15	2	13	0	92	3
4.	Instansi ini sangat berjasa bagi hidup saya	2	15	2	11	0	98	3,2
5.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan instansi ini	0	16	1	13	0	93	3,1
Jumlah Rata-Rata Komitmen Organisasi								3,2
SS = Sangat Setuju; S = Setuju; KS = Kurang Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju								

Sumber : Data yang diolah oleh penulis, 2023

Hasil kuesioner pra-survei mengenai komitmen organisasi, dengan nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 3,2 dari nilai maksimal yaitu 5 yang dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pegawai negeri sipil pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan masih belum maksimal dan dapat diukur menggunakan skala likert bahwa bobot 3,2 atau 3 memiliki arti ragu-ragu. Ditunjukkan dengan pernyataan pada kuesioner tersebut bahwa terdapat beberapa responden dari 30 responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju pada pernyataan mengenai komitmen organisasi, khususnya pada pernyataan mengenai pegawai yang merasa akan rugi jika meninggalkan instansi tersebut dengan jumlah 15 responden menjawab tidak setuju dan juga pernyataan mengenai pegawai yang merasa akan kesulitan mendapat kesempatan kerja di tempat lain jika meninggalkan instansi tersebut dengan jumlah 13 responden menjawab tidak setuju sehingga menunjukkan rasa komitmen terhadap organisasi paling rendah. Selain itu

penyataan mengenai instansi tersebut telah berjasa dalam kehidupan pegawai tersebut memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah dengan jumlah 11 responden menjawab tidak setuju. Dan pernyataan terakhir yaitu terkait rasa bersalah pegawai jika meninggalkan instansi tersebut dengan jumlah 13 responden menjawab tidak setuju. Maka dengan hal ini dapat dinyatakan bahwa terdapat masalah mengenai komitmen organisasi di Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan.

Dengan itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai yaitu dalam penelitiannya menurut (Alkahtani, 2016) dalam ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya yaitu faktor organisasi yang didalamnya terdapat budaya atau nilai-nilai budaya yang dapat mempengaruhi terhadap komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan itu budaya merupakan hal paling penting dalam sebuah organisasi karena dapat berpengaruh terhadap organisasi maupun perusahaan, budaya organisasi juga mempengaruhi perilaku kerja setiap pegawai serta budaya organisasi memiliki fungsi untuk mempermudah timbulnya komitmen dari pegawai tersebut terhadap organisasi ataupun perusahaan. Setiap organisasi pasti memiliki budaya yang berbeda-beda berdasarkan pedoman dalam menjalankan sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan itu budaya organisasi tersebut harus dipelihara dengan baik agar dapat meningkatkan perkembangan organisasi menjadi lebih baik.

Dalam komitmen organisasi juga diperlukannya disiplin kerja, disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Disiplin yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, dengan itu disiplin kerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan harus ditegakan karena dengan itu aturan-aturan tertulis yang ada harus dijalankan dan ditaati oleh seluruh pegawai. Menurut Hartatik (2018) dalam (Lesmana & Prayogi, 2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Maka dengan itu jika pegawai memiliki

disiplin kerja yang baik dan dapat melaksanakan tugas ataupun pekerjaan dengan penuh tanggung jawab maka hal tersebut dapat mencerminkan rasa komitmen organisasi yang tinggi terhadap setiap pegawai sehingga disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Kemudian selain budaya organisasi dan disiplin kerja adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu keterlibatan kerja yang diketahui bahwa keterlibatan kerja ini merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan pegawai-pegawai dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Rizwan et al., (2018) keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Maka dengan itu pegawai yang terlibat secara penuh dalam pekerjaannya akan lebih memiliki rasa komitmen yang sangat tinggi terhadap organisasi sedangkan pegawai yang tidak memiliki keterlibatan penuh dalam organisasi akan lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan keluar dari perusahaan ataupun organisasi tersebut. Oleh karena itu keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam komitmen organisasi.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang menghasilkan perbedaan dalam kasus pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yuningsih, 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan hasil penelitian (Logahan & Aesaria, 2014) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Penelitian yang dilakukan (Hasan & Suhermin, 2020) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

komitmen organisasi. Serta adapun penelitian yang dilakukan (Syafitri et al., 2023) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuningsih, 2022) bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dengan hal ini maka dapat disimpulkan dari latar belakang diatas dapat melaksanakan penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan."

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan?
3. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan ?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan.
3. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai masalah budaya organisasi, disiplin kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan ilmu pengetahuan, dan juga dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pembaca. Dan juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya sehingga dapat memperluas teori yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai pada setiap perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa dijadikan saran yang dapat dikembangkan bagi Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kuningan.

b. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.