

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maupun individu. Peranan manusia merupakan salah satu unsur penting dalam melakukan suatu aktivitas dan tujuan perusahaan, dengan itu manusia juga memiliki peranan yang sangat kuat, tanpa peran manusia perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, karena manusia adalah sebuah penentu atau menggerak dalam suatu perusahaan. Tidak hanya itu dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri mempunyai peran penting dalam persaingan global saat ini, dunia kerja saat ini sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan kreatif dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman, oleh karena itu sebuah perusahaan harus memberikan arahan agar tercapainya sebuah tujuan.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan seorang pegawai dan organisasi dalam pekerjaannya sangat tergantung pada keterampilan individu dan penempatan yang sesuai di bidangnya dengan keahlian pegawai tersebut. Tingginya tingkat komitmen menjadi kunci keberhasilan organisasi, karena keberadaan pegawai yang berkomitmen secara kuat dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai wujud kesetiaan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan organisasi. Adanya komitmen organisasi di dalam organisasi dapat menjadi pendorong motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, sebaliknya, komitmen yang berlebihan dapat menjadi penyebab pegawai untuk meninggalkan pekerjaan.

Dinas Perhubungan ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik, sehinggalan sistem kerja berjalan dengan optimal di organisasi. Namun, masih terdapat kendala yang terjadi salah satunya mengenai komitmen organisasi pegawai. Hal ini Dapat dilihat dari adanya para pegawai yang tidak masuk cukup lama tanpa keterangan, para pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat

dari waktu yang telah di tentukan. Fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan bisa terlihat dari absensi pegawai pada tahun 2023:

Tabel 1. 1
Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Dinas Luar	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Jumlah Ke hadiran	Jumlah Ke tidak hadir	%
1	Januari	77	21	3	1617	1599	18	1,1
2	Febuari	77	20	4	1540	1532	8	0,5
3	Maret	77	21	4	1617	1584	33	2,0
4	April	76	14	1	1064	1048	16	1,5
5	Mei	76	21	36	1596	1585	11	0,6
6	Juni	75	17	22	1275	1245	30	2,3
7	Juli	74	20	32	1480	1415	65	4,3
8	Agustus	75	22	0	1650	1578	72	4,3
9	September	75	20	8	1500	1396	104	6,9
10	Oktober	73	20	8	1460	1376	84	5,7
11	Novermber	72	22	18	1584	1485	99	6,2
12	Desember	72	19	25	1368	1323	45	3,2
Rata- Rata								3,2%

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran satu tahun terakhir yakni pada tahun 2023 ini tingkat presentase kehadiran yang dihasilkan tergolong tinggi yakni melebihi 3 persen. Terutama pada bulan September 6,9 %. Masih banyaknya pegawai yang alpha mengindikasikan kurangnya komitmen yang kuat pada organisasi. Menurut (Mahrizal, 2019) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan

tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi.

Data absensi memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasi karena absensi dapat mencerminkan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung lebih jarang absen dan lebih sering hadir tepat waktu. Data absensi yang menunjukkan kehadiran yang konsisten menunjukkan tingkat komitmen yang baik. Pegawai yang sering absen dan keterlambatan berulang – ulang dapat mengganggu alur kerja pegawai . pegawai yang berkomitmen cenderung memahami pentingnya kontribusi mereka pada tim dan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara data absensi kehadiran terlambat pegawai dan motivasi kerja dapat dilihat pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya data absensi dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan yang mungkin tidak puas atau tidak termotivasi, yang tercermin dari tingkat absensi yang tinggi. pegawai yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin dalam hal kehadiran. Tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang rendah dapat tercermin dalam kebiasaan terlambat. Pegawai yang termotivasi biasanya datang tepat waktu karena mereka memiliki antusiasme terhadap pekerjaan mereka dan ingin memulai hari kerja dengan baik. Sebaliknya, pegawai yang sering terlambat mungkin kurang termotivasi, menunjukkan minat yang rendah untuk segera memulai tugas mereka.

Hubungan antara keterlambatan kehadiran pegawai dan kompensasi dapat dilihat dari Pegawai yang merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien dan tepat waktu untuk mengukur kesetiaan dan tanggung jawab terhadap komitmen organisasi. Data absensi keterlambatan Pegawai yang sering terlambat mungkin mendapatkan penilaian kinerja yang lebih rendah, yang dapat mempengaruhi kenaikan gaji atau pemberian bonus.

Hubungan antara keterlambatan kehadiran pegawai dan budaya organisasi sangat erat dan saling mempengaruhi. Data absensi yang menunjukkan keterlambatan yang rendah mencerminkan budaya organisasi yang menghargai

ketepatan waktu dan Budaya yang menekankan kerja sama dan kolektivitas biasanya mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu, karena keterlambatan satu pegawai dapat mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Kebijakan yang jelas dan adil mengenai absensi dan keterlambatan dapat mencerminkan budaya organisasi yang tegas namun mendukung. Pegawai yang memahami kebijakan ini cenderung lebih patuh dan termotivasi untuk hadir tepat waktu. Dalam budaya yang kuat, pegawai sering kali terpengaruh oleh perilaku rekan kerja mereka. Jika budaya organisasi mendukung kehadiran tepat waktu, pegawai lain akan merasa tekanan positif untuk mengikuti norma ini

Permasalahan yang muncul pada organisasi yang pegawainya mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada organisasi seperti menurunnya motivasi kerja, kepuasan kompensasi, tidak mengindahkan peraturan. Sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif yaitu tingginya motivasi kerja atas tanggung jawab tugasnya, kompensasi yang layak untuk pegawai, pegawai selalu taat pada aturan yang dianut di organisasi. Jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan – hambatan lain bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga komitmen tersebut menjadi menurun dan bisa mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai.

Hubungan antar pegawai belum berjalan dengan baik. Selain itu pimpinan kurang tegasnya memberikan efek jera kepada para pegawai yang melanggar aturan, pimpinan hanya memberikan teguran bagi pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan Yang menyebabkan kurangnya komitmen organisasi.

Adapun dibawah ini terdapat data keterlambatan kerja pegawai Dinas Perhubungan untuk memperkuat fenomena dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten
Kuningan Bulan Januari – Desember Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tepat waktu	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase Tingkat Keterlambatan (%)
Januari	77	39	38	49,35%
Febuari	77	48	29	37,66%
Maret	77	43	34	44,15%
April	76	44	32	42,10%
Mei	76	44	32	42,10%
Juni	75	46	29	38,66%
Juli	74	39	35	47,29%
Agustus	75	36	39	52%
September	75	49	26	34,66%
Oktober	73	41	32	43,83%
November	72	41	31	43,05%
Desember	72	49	23	31,94%
Rata- rata				42,23%

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang melanggar tanggungjawab. Ditunjukkan dengan jumlah pekerja yang melanggar tanggungjawab. Ditunjukkan dengan jumlah pegawai yang terlambat masuk kerja mulai bulan Januari yaitu 77 pegawai atau 49,35%, Febuari yaitu 77 pegawai atau 37,66%, Maret 77 pegawai atau 44,15%, April 76 pegawai atau 42,10, Mei 76 pegawai atau 42,10%, Juni 75 pegawai atau 38,66%, Juli 74 pegawai atau 47,29%, Agustus 75 pegawai atau 52%, September 75 pegawai atau 34,66, Oktober 73 pegawai 43,83, November 72 orang atau 43,05%, Dan Desember 72 pegawai atau 31,94%.

Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan januari yaitu sebanyak 77 orang atau 49,35 dan jumlah paling rendah terjadi pada bulan desember yaitu sebanyak 72

orang atau 31,94. Menurut (Muslimah, 2017) mengungkapkan bahwa adanya masalah dengan kedisiplinan karyawan apabila rata-rata presentase keterlambatan menunjukkan di angka 15%. Perbulannya. Hal tersebut meunjukkan tingkat komitmen pegawai di Dinas Perhubungan masih belum optimal. Maka dari itu dapat dikatan terjadi adanya suatu masalah dalam abensi dan keterlambatan pegawai. Masih dikatakan belum optimal dan masih ditemukan juga pegawai yang tidak mengenakan seragam lengkap sesuai prosedur kerja dan ditemukan juga pegawai yang pulang lebih cepat tidak sesuai dengan aturan yang sudah di tentukan sanksi yang diberikan oleh pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan yaitu dengan memberikan teguran lisan jika pelanggaran masih dapat di toleransi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, masalah yang dihadapi adalah kurangnya komitmen, masih terdapat pegawai yang terlambat pada saat masuk bekerja, tidak absen saat pulang lebih awal, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi tempat bekerja, yang menyebabkan peningkatan angka keterlambatan pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan pra- survey untuk lebih mengetahui tingkat komitmen organisasi dengan menyebar koesioner kepada 30 pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan mengenai komitmen organisasi berikut hasil pra-survei dan penjelasan hasilnya.

Tabel 1. 3
Hasil Pra-Survei Komitmen Organisasi

No.	Komitmen Organisasi	STS	TS	R	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	Saya selalu ingin terlibat dalam instansi ini	0	3	10	14	3	103	3,4
2.	Saya merasa bahagia bisa menghabiskan sisa karir di instansi ini	0	2	9	11	8	115	3,8
3.	Akan terlalu merugikan bagi saya jika meninggalkan instansi ini	0	15	6	8	1	85	2,8
4.	Akan sulit bagi saya untuk mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain jika meninggalkan instansi ini	0	8	14	4	4	94	3,1
5.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan instansi ini	0	9	16	5	0	60	2,0
Jumlah Rata- rata Komitmen Organisasi								3
STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu- ragu), S (Setuju), SS (Sangat Setuju)								

Sumber : Data yang diolah penulis, 2023

Hasil koesioner pra –survei mengenai komitmen organisasi, nilai rata – rata yang diperoleh yaitu 3 dari nilai maksimal yaitu 5 sehingga dapat diukur dengan menggunakan skala likert yang artinya rata – rata responden menjawab ragu – ragu yang dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pegawai negeri sipil pada. Dinas

Perhubungan Kabupaten Kuningan masih belum maksimal. Ditunjukkan dengan pernyataan pada koesioner tersebut bahwa terdapat beberapa responden dari 30 responden pegawai yang menjawab ragu – ragu dan tidak setuju pada yaitu pernyataan mengenai pegawai yang merasa bahwa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi permasalahannya dengan jumlah 10 responden menjawab ragu – ragu dan 3 responden menjawab tidak setuju. Selanjutnya pertanyaan mengenai pegawai merasa bahagia bisa menghabiskan sisa karir di instansi tersebut terdapat 9 reponden yang menjawab ragu- ragu dan 2 responden menjawab tidak setuju. Selanjutnya pertanyaan mengenai pegawai akan merugikan untuk meninggalkan instansi ini terdapat 6 responden menjawab ragu – ragu dan 15 responden tidak setuju. Selanjutnya pernyataan pegawai akan sulit untuk mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain jika meninggalkan instansi terdapat 14 responden menjawab ragu – ragu dan 8 responden menjawab tidak setuju. Selanjutnya pernyataan mengenai akan merasa bersalah jika meninggalkan instansi terdapat 16 responden dan 9 responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai komitmen organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan.

Menurut N. A. Sari & Isma (2022) Komitmen organisasi merupakan kualitas yang dimiliki karyawan terhadap dimana karyawan bekerja. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan itu adapun menurut Rahayu & Mahargiono, (2021) Motivasi merupakan sebuah dorongan atau semangat yang ada dalam diri setiap karyawan yang bekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu didalamnya terdapat motivasi atau perasaan loyalitas dan dapat memicu rasa semangat motivasi pegawai terhadap organisasi. Dengan itu motivasi kerja hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Motivasi kerja juga untuk mengembangkan pegawai dalam bekerja dan terciptanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan dengan kerja sama yang baik, sistematis, terstruktur, serta bertujuan atau berencana. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang dapat bernilai

memuaskan bagi organisasi dan motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan kurangnya komitmen organisasi.

Dalam suatu komitmen organisasi juga diperlukan kompensasi juga faktor utama bagi pegawai karena kompensasi sumber kebutuhan penting untuk pegawai untuk memenuhi hidupnya. Menurut R. M. Sari & Riana, (2018) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan.. Maka dengan itu untuk mengukur kompensasi yang mencerminkan komitmen organisasi yaitu dengan melihat lamanya masa kerja pegawai, karena dengan masa kerja dan jabatan dapat dilihat dari kompensasi yang siap pegawai terima besar dan kecilnya kompensasi tersebut dapat menentukan kesetiaan dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kemudian selain motivasi kerja dan kompensasi adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif juga terdiri dari prinsip-prinsip yang menjamin keadilan, dan pemikiran positif pegawai yang mencapai keselarasan dalam pemikiran mereka terhadap Visi dan Misi suatu organisasi. Menurut Maizah Ela Yani et al., (2019) Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena suatu organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya ini mencerminkan nilai – nilai moral yang disepakati dan dijadikan panduan dalam menjalankan suatu aktivitas pekerjaan oleh setiap pegawainya. Budaya yang kuat yaitu budaya yang bisa mendorong pegawainya ke arah yang lebih baik.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang menghasilkan perbedaan dalam kasus motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrohah & Sumartik, 2022) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil dilakukan oleh (Anggraini & Fauzan, 2022) Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyastuti, (2021) kompensasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnami, 2017) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun penelitian sebelumnya oleh (Amrullah, 2017) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian yang dilakukan (Mufarrohah & Sumartik, 2022) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dengan hal ini dapat disimpulkan berdasarkan fenomena diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Perhubungan Kab. Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu permasalahan yang telah disebutkan, maka bertujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Perhubungan Kab. Kuningan

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan

1.4 Manfaat Peneliti

1. Bagi Penelitian

Dalam rangka mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang isu yang terdapat di dalam objek penelitian ini, dan membandingkannya dengan teori – teori yang telah dipelajari selama berkuliah, Hal ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penerapan pembelajaran ilmu untuk di dunia bekerja yang akan datang.

2. Bagi Akademik

Sebagai sumber ilmu tambahan yang dapat mendukung proses pembelajaran di perkuliahan dan sebagai acuan untuk melakukan penelitian yang lebih dalam di tingkat lanjut.

1.5 Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan

Harapannya, hasil penelitian ini Sebagai informasi dan masukan untuk perusahaan semoga dapat memberikan dampak positif terutama untuk Dinas Perhubungan dan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi Universitas Kuningan

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam di lingkungan kampus Universitas Kuningan berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.