

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM (Sumber Daya Manusia) dalam sebuah sistem instansi organisasi atau bisnis perusahaan merupakan hal yang sangat berkaitan. Bagi suatu organisasi sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pelaksana peraturan dari kebijakan dan roda penggerak kegiatan operasional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten akan berdampak pada kinerja yang optimal serta tujuan organisasi bisa tercapai. Maka dari itu, sebuah organisasi harus bisa *manage* (mengelola) sumber daya manusia agar bisa menjalankan tugasnya secara reliable (Dapat diandalkan), untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen adalah representasi dari kesepakatan karyawan terhadap cita-cita dan tujuan organisasi yang disertai dengan kemauan untuk bekerja mencapai cita-cita tersebut (Miner, 1988).

Dalam organisasi dibutuhkan peran komitmen dari karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi akan lebih semangat dalam bekerja mengerahkan seluruh keahlian/kemampuannya untuk membantu organisasi tumbuh dan berkembang. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011) karyawan yang bekerja waktu cukup lama, cenderung jauh lebih berkomitmen kepada organisasi daripada mereka yang bekerja dengan waktu yang lebih singkat. Proses terjadinya komitmen organisasional membutuhkan waktu dan terdapat beberapa faktor diantaranya loyalitas kerja, efikasi diri, dan motivasi kerja.

Salah satu faktor loyalitas kerja menurut (Encyclopedia Britannica, 1998) loyalitas adalah pengabdian seseorang atau sentimen keterikatan pada objek tertentu, yang mungkin orang lain atau sekelompok orang, cita-cita, tugas, atau tujuan tertentu. Loyalitas karyawan berkembang menjadi

sikap emosional terhadap sebuah organisasi. Semakin puas seorang karyawan tentang lingkungan kerjanya, rasa aman dan nyaman semakin besar kemungkinan karyawan akan timbul loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang telah mengembangkan loyalitas kepada organisasi lebih menunjukkan perilaku setia, disiplin dan mau bekerja sama menuju tujuan organisasi. Menurut Leeuwen dan Homan (dalam Hoor, 2014) bahwa organisasi yang loyal akan dikagumi dan dipandang lebih mendukung oleh karyawan serta kompeten dan berkinerja tinggi dibandingkan organisasi non-loyal.

Faktor yang kedua adalah efikasi diri menurut Baron (1996) adalah kemampuan dari seseorang untuk melaksanakan tindakan yang diinginkan. Tingginya perasaan seseorang tentang efikasi diri yang dimilikinya maka semakin baik kecenderungan untuk melakukan tugas yang lebih beragam. Karyawan yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menghindari semua tugas dan menyerah dengan mudah ketika muncul masalah pekerjaan berbeda dengan karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi berusaha lebih keras dan berani mengambil tindakan.

Faktor yang ketiga dalam komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi menurut Gitosudarmo (2000) merupakan faktor yang ada pada seseorang yang menggerakkan dalam diri untuk ,mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan untuk menciptakan semangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas. Organisasi juga harus memahami dan melihat karakteristik karakter dalam setiap individu karyawan sebelum memberikan motivasi, dengan demikian pimpinan dapat memotivasi karyawannya. Motivasi dorongan dari pimpinan kepada bawahan akan berpengaruh menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, merasa dihargai, diperhatikan dan merasa ikut terlibat dalam kegiatan operasional organisasi.

Berdasarkan riset terdahulu ada sejumlah faktor yang memiliki pengaruh pada komitmen organisasi karyawan diantaranya sebagai berikut;

Penelitian yang dilakukan Dareho dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado

Sedangkan penelitian yang dilakukan Marwan dkk (2018) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di (Balai Latihan Kerja Kota Ternate). Sedangkan penelitian Fitriani & Purwanto (2019) membuktikan dalam penelitiannya efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian karyawan (PT. Pasifik Teknologi Indonesia).

Sementara penelitian yang dilakukan Anuari dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Studi pada (Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III Persero Kantor Pusat) sedangkan Sari & Riana (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (PT Jenggala Keramik Bali).

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah merupakan suatu lembaga instansi pemerintahan di bidang kearsipan dan perpustakaan di provinsi Jawa Tengah mempunyai 176 pegawai data tahun 2021 bergerak di bidang kearsipan dan perpustakaan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kearsipan dan perpustakaan. Dinas ini terbentuk berdasarkan peraturan daerah provinsi Jawa Tengah nomor 7 Tahun 2008.

Arsip perlu dikelola dengan baik agar nilai informasi yang terkandung di dalamnya efektif dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta kebijakan di masa yang akan datang. Untuk menunjang semua kegiatan dalam mengelola arsip tidak lepas

dari kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada dalam menyelesaikan *job description* (Deskripsi pekerjaan) yang beragam dengan masalah pekerjaannya yang berbeda-beda dan memotivasi karyawan agar kinerjanya lebih optimal. Dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan untuk karyawan mengaktualisasikan diri agar lebih produktif dan berkembang dimana dalam proses pencapaian tujuan organisasi tidak lagi melihat karyawan sebagai objek melainkan sebagai subjek yang bertanggung jawab penuh dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu loyalitas karyawan, efikasi diri, dan motivasi kerja dirasa perlu agar karyawan memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi.

Fenomena yang terjadi penulis temukan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan karyawan tanggal 8 februari 2021 di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Jawa Tengah yang menjadikan penurunan komitmen organisasional terdapat permasalahan yang terjadi seperti pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja meskipun sudah ada standar kedisiplinan pegawai diantaranya datang dan pulang tepat waktu, membawa surat keterangan apabila tidak masuk kerja tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan mematuhi segala peraturan yang telah diterapkan. Hal ini terjadi karena karyawan kurang merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan merasa masalah lain lebih penting dari organisasi. Untuk efektivitas dalam melakukan pekerjaan pegawai perlu mempunyai perilaku pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan diri sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada organisasinya semua itu merupakan sebab menurunnya komitmen organisasional. Berdasarkan pengamatan langsung dikantor Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah suasana lingkungan kerja sudah baik suasana kerja yang nyaman dan kebersihan sudah terjaga dengan baik, hubungan antara pegawai yang relatif baik dan fasilitas yang mendukung seperti sudah terpasang AC disetiap

ruangan, pencahayaan yang baik meskipun tidak semua pencahayaan menggunakan cahaya alami. Pimpinan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah mempunyai agenda satu bulan sekali membuat agenda forum group diskusi tujuannya membahas kinerja karyawan, evaluasi kinerja dan memotivasi karyawan sehingga mampu menimbulkan motivasi yang baik saat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diatas, komitmen organisasional dijadikan sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen yang digunakan hanya dibatasi pada loyalitas kerja, efikasi diri dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil review penelitian yang telah diuraikan diatas, masih terdapat beberapa perbedaan temuan hasil penelitian antar loyalitas kerja terhadap komitmen organisasional, efikasi diri terhadap komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional oleh sebab itu maka peneliti tertarik ingin mengkaji lebih lanjut mengenai variabel loyalitas kerja, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah Jalan Setiabudi No.201 Srandol Kulon, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan melakukan penelitian di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah tahun 2021?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah tahun 2021?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah tahun 2021?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian yang diharapkan dari penelitian ini:

1. **Manfaat Teoris**, Penelitian ini dapat digunakan sebagai perluasan penelitian materi selanjutnya yang menyangkut pengaruh pada komitmen organisasional pegawai.
2. **Manfaat Praktis**, Secara praktis penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengembangkan lebih lanjut tentang loyalitas kerja, efikasi diri dan motivasi karyawan yang mempengaruhi pada komitmen organisasional suatu Instansi.
3. **Manfaat Organisasional**, Manfaat ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan organisasi untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai.