BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasional menurut Steers dan Porter (1983:442) adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat individu bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron komitmen organisasional adalah sikap dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya. Dimana didalamnya mengandung kesetiaan, kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki komitmen tinggi, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan tingkat turn over, atau kemungkinan untuk meninggalkan organisasi yang lebih kecil. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi diperlukan bagi setiap karyawan dalam organisasi.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu SKPD di bawah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dinas ini dibentuk sesuai dengan ketentuan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah dan Peraturan Gubernur Nomor 61 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah yang ditetapkan tanggal 15 Desember 2016 dan berlaku mulai tanggal 1 Januari 2017. Dinas ini menjadi salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang baru dibentuk pada Tahun 2017 dan membawahi 2 Urusan sesuai dengan Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 yaitu :

1. URUSAN PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN DENGAN BERTUGAS DALAM BERBAGAI HAL SEPERTI :

a) Pembiayaan Perumahan
b) Peningkatan Kawasan Permukiman menjadi lebih berkualitas
c) Peningkatan Prasarana, Sarana, dan Utilitas Umum (PSU)
d) Sertifikasi, Kualifikasi, Klasifikasi, dan Registrasi Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman.

2. URUSAN PERTANAHAN DENGAN BERTUGAS DALAM BERBAGAI HAL SEPERTI :

a) Izin Lokasi pembangunan jembatan, bendungan air
b) Pengadaan Tanah Untuk Kepentingan Umum
c) Sengketa Tanah
d) Ganti Kerugian dan Santunan Tanah Untuk Pembangunan
e) Subyek dan Obyek Redistribusi Tanah, serta Ganti Kerugian Tanah Kelebihan Maksimum dan Tanah Absentee.

Tabel 1.1

Presentase kehadiran Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

No	Bulan	Kehadiran	Ketidakhadiran	Mangkir
1	Februari 2021	72,1 %	24,3 %	3,6 %
2	Maret 2021	70,7 %	25,2 %	4,1 %
3	April 2021	76,6 %	19,1 %	4,3 %
4	Mei 2021	21,7 %	17,4 %	4,3 %

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah berkaitan dengan komitmen organisasional karyawan yang belum optimal dilihat dari presentase kehadiran karyawan pada tabel 1.1. masih tingginya tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan. Dengan tingkat absensi yang masih tinggi yang berarti karyawan belum berkomitmen terhadap Perusahaan, karyawan belum ada keinginan bekerja semaksimal mungkin untuk Perusahaan dan masih adanya kemungkinan karyawan untuk keluar dari Perusahaan. dan fenomena lainnya masih adanya karyawan yang bersikap tidak menaati peraturan terkait jam masuk kerja yang

tidak pada waktunya ataupun tidak mengikuti apel pagi, karyawan masih sering menyelesaikan pekerjaan melebihi jangka waktu yang diberikan. Komitmen organisasi menjadi titik berat dalam perusahaan yang mana komitmen tersebut akan menentukan ketertarikan pekerja pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan apakah pekerja akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau malah mencari lingkungan lain yang lebih "menjanjikan". ada berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan yaitu loyalitas, kompetensi, dan motivasi berprestasi.

Loyalitas Menurut Sudimin (2003) adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, ketrampilan, pikiran, dan waktu. untuk ikut serta mencapai tujuan Perusahaan dan menyimpan rahasia Perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan Perusahaan. Selama karyawan itu masih berstatus sebagai karyawan. karyawan yang loyal terhadap Perusahaan maka karyawan tersebut akan berkomitmen terhadap Perusahaan dia akan bertahan untuk bekerja di Perusahaan karena komitmen organisasional nya untuk tidak meninggalkan Perusahaan dan tetap ingin menjadi bagian dari Perusahaan. Loyalitas karyawan yang tinggi terjadi karena kesediaan nya untuk mau melakukan apa saja demi kepentingan Perusahaan, membela Perusahaan apabila ada Perusahaan lain yang mengkritiknya, lebih mengedepankan kepentingan Perusahaan daripada kepentingan pribadi. Loyalitas karyawan yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan di Perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi research gap variabel loyalitas Dalam Penelitian terdahulu yang dilakukan Yulan dan Innocentius Bernarto (2017) Pinarsih (2017) dan Sri Rahayuni (2020) menemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Ajimat (2019) menemukan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kompetensi menurut Spencer (1993:9) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Seorang karyawan yang sudah memiliki kompetensi yang baik di Perusahaan pasti Perusahaan akan

mempertahankan karyawan itu untuk bekerja di Perusahaan dan mungkin akan memberikan bonus gaji, tunjangan, dan penghargaan. karena Perusahaan membutuhkan karyawan tersebut untuk membantunya dalam mewujudkan tujuan Perusahaan dan mengembangkan Perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dia akan bekerja dengan mengandalkan ketrampilan dan pengetahuannya. Ketrampilan yang dia miliki misalnya kemampuannya dalam memimpin suatu tim kerja, dapat memimpin tim nya dengan baik sehingga tim kerjanya berhasil dalam menggapai hasil kerja yang memuaskan dan membanggakan Perusahaan, kemampuannya dalam menyumbangkan ide-ide kreatif dan inovatif yang dia dapat dari pengetahuannya yang didapat dari hasil pembelajaran dimasa waktu masih bersekolah. Dengan begitu karyawan akan berkomitmen untuk tetap bekerja di Perusahaan dan tidak meninggalkan Perusahaan. Karyawan akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap Perusahaan sebagai balasan dari apa yang diberikan Perusahaan kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi research gap variabel kompetensi Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Irham Adam, Abadi Sanosra, dan Arik Susbiani (2020), Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016) dan Anies Arfiana Tsani dan Anton Prasetyo (2020) menemukan bahwa kompotensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sudja (2013) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Dalam Mc.Clelland's Achievment Motivation Theory atau teori motivasi prestasi, McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori motivasi prestasi ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu :

- Kebutuhan akan Prestasi

  Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri-ciri inidividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

- Kebutuhan Kekuasaan

  Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.
- Kebutuhan Afiliasi

  Kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Motivasi berprestasi muncul ketika individu menyadari bahwa tindakannya akan dinilai. Adapun dalam bertingkah laku, individu dihadapkan pada tantangan di mana individu akan menilai kemampuan sendiri dalam menghadapi tantangan tersebut dan akan memperkirakan keberhasilan atau kegagalan yang akan diraihnya. Pada dasarnya individu akan cenderung untuk melakukan tingkah laku yang menimbulkan rasa aman dan menghindari rasa tidak aman yang dapat menimbulkan rasa cemas. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan menyukai tantangan dan lebih berani menanggapi tindakan yang akan diambilnya berhasil dari pada seseorang yang motivasi berprestasinya rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi menyukai kesenangan dalam berprestasi dan lebih berani dalam mengambil resiko dalam tingkah lakunya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memuaskan kebutuhannya bekerja di Perusahaan, karyawan tersebut akan tetap bertahan untuk bekerja di Perusahaan karena tujuan nya untuk mengejar prestasi di Perusahaan tersebut dan mendapat hasil yang maksimal sesuai keinginannya dengan begitu karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional untuk tetap menjadi bagian dari Perusahaan demi mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi research gap variabel motivasi berprestasi Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Cicik Susana, Eka Askafi dan Aris Syahidin (2017), Firda F. Fatimah dan Mahargyantari P. Dewi (2017) dan Shirley Lusia Marietta Sidabutar, Paningkat Siburian dan Salman Bintang (2017) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Elit Prambara Yudha menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) sangat penting karena organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Oleh sebab itu, peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui lebih lanjut tingkat komitmen organisasional yang ada pada diri para karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah dengan memfokuskan pada factor loyalitas, kompetensi dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti mengambil judul" PENGARUH LOYALITAS, KOMPETENSI, MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI JAWA TENGAH

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap komitmen organisasional karyawan pada Disperakim Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Disperakim Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Disperakim Provinsi Jawa Tengah ?

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian Ini dibatasi pada pengujian pengaruh loyalitas, kompetensi, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh loyalitas, kompetensi, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya variabel loyalitas, kompetensi, dan motivasi berprestasi. Penelitian tidak meneliti variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap komitmen organisasional karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi (kepustakaan) dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh loyalitas, kompetensi, motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional karyawan. Dan penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh.

2. Bagi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

3. Bagi Pembaca

   Merupakan bahan informasi tentang pengaruh loyalitas, kompetensi, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional karyawan.