

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi. Dimana sumber daya manusia merupakan penggerak dari sebuah organisasi. Untuk itu sangat diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif di dalam sebuah organisasi, agar tercipta organisasi yang berkualitas melalui, cara kerja pegawai. Demikian pula halnya dengan Organisasi Pemerintah, dimana kinerja pegawai terkait erat dengan penyediaan layanan publik. Meskipun merupakan sebuah organisasi nonprofit, pegawai harus memiliki standart kualifikasi tinggi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah. Salah satu indikator yang dimiliki oleh pegawai adalah berkomitmen dalam bekerja.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) adalah sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat pergantian yang rendah.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai yang Keluar
Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Jumlah Pegawai yang Keluar	Jabatan	Presentase
1.	2018	3	Pegawai sub bagian umum : 2 orang Pegawai sub bagian program : 1 orang	1,52 %
2.	2019	2	Pegawai pengembangan sdm dan inovasi : 1 orang Pegawai sub bagian umum : 1 orang	1,01 %
3.	2020	5	Pegawai standarisasi industri : 2 orang Pegawai seksi promosi dan	2,53 %

			kerja sama perdagangan luar negeri : 1 orang Pegawai seksi informasi dan analisis pasar : 1 orang Pegawai sub bagian program : 1 orang	
--	--	--	---	--

Sumber : Data Kepegawaian Disperindag

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang keluar di Disperindag mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2018 jumlah mencapai 3 pegawai, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 2 pegawai, pada tahun 2020 meningkat menjadi 5 pegawai. Pegawai tersebut ada yang Aparatur Sipil Negara dan ada juga yang bukan merupakan Aparatur Sipil Negara, melainkan pegawai kontrak. Mereka mengundurkan diri dengan alasan yang bermacam macam seperti : ingin mendalami usaha sendiri diluar sana, serta merasa kurang nyaman dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Disperindag masih kurang sedikit dalam berkomitmen dan dari jumlah tersebut juga menunjukkan adanya komitmen dalam organisasinya masih kurang maksimal. Komitmen pegawai yang masih kurang optimal tersebut juga dapat dilihat dari hasil pra survei.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey mengenai Komitmen
Di Disperindag Provinsi Jateng

No	Unsur yang dinilai	Tingkat Kesetujuan					Rata – Rata
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
Komitmen Afektif							
1.	Saya akan bahagia menghabiskan sisa karir saya di Organisasi ini		2	3	2		3,00
2.	Organisasi ini memiliki arti yang besar bagi saya		4	3			3,57
3.	Saya benar – benar merasakan seakan – akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri			4	3		2,57
Komitmen Kontinues							
4.	Saya merasa berat bila saya meninggalkan organisasi ini		3	4			3,43
5.	Saya merasa rugi jika saya meninggalkan organisasi ini		1	5	1		3,00

6.	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi ini		1	6			3,14
Komitmen Normatif							
7.	Saya di tuntutan loyal terhadap organisasi ini		3	4			3,43
8.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya		3	4			3,43
9.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya				7		3,00
Skor Rata – Rata Komitmen							3,17

Berdasarkan hasil pra survey ternyata komitmen pegawai di Disperindag dapat dilihat pada tabel diatas dalam kondisi diantara kurang. Belum optimalnya komitmen dilihat dari pernyataan yang memiliki nilai dibawah rata – rata yaitu mengenai pernyataan Saya benar – benar merasakan seakan – akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya

komitmen pegawai tersebut kurang berkontribusi terhadap permasalahan yang dihadapi di organisasi.

Menurut Allen Meyer (1990) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu : (1) Karakteristik Pribadi Individu meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja dalam organisasi. Tingkat pendidikan tersebut berkaitan dengan kompetensi kerja. (2) Karakteristik Organisasi tentang struktur organisasi, desain keijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijakan organisasi tersebut disosialisasikan. (3) Pengalaman Organisasi meliputi kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama mereka menjalankan pekerjaan.

Salah satu faktor komitmen organisasi yaitu motivasi. Motivasi menurut Bangun Wilson (2012) adalah adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Biasanya orang berperilaku atau bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Dan pegawai yang memiliki motivasi tinggi dapat menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, sehingga pegawai merasa didukung dan dihargai, maka hal tersebut dapat memicu terbentuknya komitmen pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anastasia Tania dan Eddy M.Sutanto (2013), menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan (PT. Dai Knife di Surabaya). Sedangkan penelitian yang dilakukan Sumanto dan Anik Hermaningsih (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang).

Selain Motivasi hal lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasional adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja menurut Kreitner Kinicki (2014 : 169). adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan –

harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan komitmen organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan bersungguh – sungguh dalam kepegawaiannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Azmi Falanzi (2012), menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. (PT Nyonya Meneer Semarang). Dan penelitian yang dilakukan oleh Mukhyi (2007) menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. (Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok).

Selain Kepuasan Kerja hal lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasional adalah Kompetensi Kerja. Menurut Jackson, Dkk (2015:205) kompetensi adalah pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain yang bisa diukur yang dibutuhkan oleh seseorang. Dan kompetensi sangat berguna ketika suatu perusahaan mengembangkan jalur karier dan pengalaman pengembangan atau pelatihan yang memungkinkan pegawai untuk mengalami kemajuan dalam jalur karier tersebut. Kompetensi merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki seorang pegawai karena kompetensi dapat mempengaruhi secara langsung komitmen dan laju perkembangan Instansi. Pegawai yang sudah memiliki kompetensi yang baik, maka instansi akan memberikan fasilitas sesuai dengan kompetensinya. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yamali dan Silent (2017), menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Perusahaan Jasa Konstruksi Provinsi Jambi). Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Puji, 2012. menunjukkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (SMP Negeri Kabupaten Pati).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, menunjukkan bahwa terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda, maka

penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah ?

1.3 Batasan Masalah

Pegawai dalam kehidupan berorganisasi memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda mencerminkan sikap yang ada di dalam diri pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi memiliki faktor salah satunya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi kerja. Penelitian ini dibatasi hanya meneliti tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi pada Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menganalisis Pengaruh kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

1.5 Kegunaan/Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi instansi dalam pengambilan keputusan masalah tenaga kerja yang mencakup permasalahan motivasi kerja pegawai, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, kompetensi kerja dan komitmen organisasional pegawai pada Disperindag.

2. Bagi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada pegawai sehingga menambah motivasi kerja pegawai dalam bekerja, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kompetensi kerja dan meningkatkan komitmen organisasional pegawai terhadap instansi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi kerja dan komitmen organisasional.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.