

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kontribusi pegawai pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi. Begitu pula dengan pegawai yang ada di lingkungan pemerintahan yang cenderung mengalami permasalahan pekerjaan karena sebagian waktu mereka dihabiskan di tempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, instansi perlu mengidentifikasi permasalahan pegawai dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja instansi. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan instansi kepada pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja instansi tersebut (Amins, 2009: 38). Hal ini, setidaknya disebabkan oleh

pentingnya untuk mempertimbangkan faktor eksternal organisasi yang semakin sulit untuk diprediksi. Salah satunya adalah komitmen organisasi.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah instansi dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Menurut Blau dan Boal (dalam Sopiah, 2008: 155) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Permasalahan yang muncul pada pegawai mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada organisasi seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, dan absensi, sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi. Adanya Komitmen organisasi yang tinggi, pegawai akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sempurna (Luthans, 2006: 105). Membangun komitmen organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan organisasi sebagai

tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Menurut Greenberg dan Baron (2003:182), bentuk-bentuk komitmen organisasi ialah *affective commitment* yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. Misalnya karyawan selalu hadir tepat waktu. Kemudian *continuance commitment* maksudnya berkeinginan secara *continuance* untuk bekerja keras, disini karyawan memiliki kemampuan atau prestasi yang dapat dikembangkan demi kemajuan organisasi, dan *normative commitment* keinginan karyawan dalam melanjutkan pekerjaannya. Dengan adanya visi dan misi organisasi mereka berusaha keras untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pencapaian kinerja yang maksimal akan menggambarkan sejauh mana visi, misi, target maupun sasaran dari organisasi dapat terwujud yang keseluruhannya tertuang ke dalam *strategic planning* suatu organisasi. Termasuk organisasi pemerintah yang sejak memasuki era reformasi ini, sangat dituntut agar semua lembaga-lembaga pemerintah baik pusat maupun daerah, harus mampu mewujudkan kinerja yang baik. Salah satunya adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang pendidikan. Pada kenyataan belakangan ini sering terjadi absen yang tinggi serta kuangnya disiplin pegawai mengenai peraturan tata tertib Kantor. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Bone Bolango dalam kurun waktu 2 tahun terakhir adalah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran dan Kedisiplinan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango dalam Kurun Waktu 2 Tahun Terakhir (Tahun 2013 - 2014)

Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Kehadiran		Tingkat Kedisiplinan	
		Kehadiran (%)	Tidak Hadir (%)	Disiplinan (%)	Tidak Disiplin (%)
2013	61	75.41	24.59	32.79	67.21
2014	65	73.85	26.15	30.77	69.23

Sumber Data: Tata Usaha P dan K Kabupaten Bone Bolango, 2015

Dari Tabel dapat dilihat bahwa persentase ketidakhadiran pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango menunjukkan bahwa pada tiap tahunnya selalu terjadi kenaikan absensi, yakni pada tahun 2013 tingkat ketidakhadiran pegawai yakni 24.59% dan pada tahun 2014 tingkat ketidakhadiran pegawai meningkat menjadi 26.15% atau terjadi peningkatan absensi sebesar 1.56%. Begitu dengan persentase ketidakdisiplinan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango menunjukkan bahwa pada tahun 2013 tingkat ketidakdisiplinan pegawai yaitu 67.21% dan pada tahun 2014 meningkat menjadi 69.23% atau terjadi peningkatan sebesar 2.02%. Rendahnya tingkat ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai yang kurang optimal. Data yang diperoleh kurang optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bone Bolango dalam Kurun Waktu 2 Tahun Terakhir (Tahun 2012 - 2014)

No	Tahun	Kinerja Pegawai								
		Jumlah pekerjaan yang dihasilkan			Hasil pekerjaan yang dilakukan			Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		
		Kriteria	Jml	%	Kriteria	Jml	%	Kriteria	Jml	%
1	2013	Baik	47	77	Baik	40	66	Tepat	34	56
		Cukup Baik	9	15	Cukup Baik	12	20	Cukup Tepat	15	24
		Kurang Baik	5	8	Kurang Baik	9	14	Kurang Tepat	12	20
2	2014	Baik	52	80	Baik	39	60	Tepat	35	54
		Cukup Baik	7	11	Cukup Baik	15	23	Cukup Tepat	16	25
		Kurang Baik	6	9	Kurang Baik	11	17	Kurang Tepat	14	22

Sumbe Data: Tata Usaha P dan K Kabupaten Bone Bolango, 2015

Berdasarkan data menunjukkan bahwa persentase kinerja pegawai pada tahun 2013 yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan kantor yang yang dihasilkan masih ada 14 pegawai atau 26% yang cukup dan kurang baik, hasil pekerjaan yang dihasilkan masih ada 21 pegawai atau 34% yang cukup dan kurang baik, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih ada 27 pegawai atau 44% yang cukup dan kurang tepat. Sedangkan persentase kinerja pegawai pada tahun 2014 yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan masih ada 13 pegawai atau 20% yang cukup dan kurang baik, hasil pekerjaan yang dihasilkan masih ada 26 pegawai atau 40% yang cukup dan kurang baik, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih ada 30 pegawai atau 47% yang cukup dan kurang tepat. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi**

terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango”

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Masih rendahnya tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai, yakni tingkat ketidakhadiran pegawai meningkat menjadi 26.15%, dan tingkat ketidakdisiplinan pegawai yaitu 67.21%.
- Jumlah pekerjaan kantor yang dihasilkan oleh pegawai masih kurang, yakni dari 65 pegawai ada 13 pegawai atau 20% yang cukup dan kurang baik.
- Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai belum optimal, yakni dari 65 pegawai ada 26 pegawai atau 40% yang cukup dan kurang baik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen

organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu manajemen, khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Jurusan Manajemen

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan masukan kepada pimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango, tentang hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja bagi pegawainya.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk melatih diri dalam mengidentifikasi, menganalisa dan memecahkan masalah yang ada secara ilmiah berdasarkan metode penelitian yang dapat digunakan sebagai wahana untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pada kajian penelitian untuk konsentrasi yang sama yang dilakukan selanjutnya.