

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan informasi yang tanpa batas dan kemajuan teknologi menyebabkan lingkungan semakin cepat berubah. Organisasi maupun perusahaan yang ingin mempertahankan hidup harus memiliki suatu keunggulan sehingga dapat dibedakan dengan organisasi lain. Keunggulan ini akan mengarahkan organisasi untuk berbasis kompetensi. Sumber daya manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru organisasi lain. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Kinerja pegawai mendapatkan perhatian besar dari perusahaan, karena kinerja pegawai akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai tidak lepas dari adanya komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Komitmen organisasional diartikan sebagai keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Tabel 1.1 Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai  
Dinas Koperasi UKM Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo  
Per 31 Desember Pada 2017 – 2018

No.	Sasaran Kerja Pegawai	2017		2018	
		Target	Ratio	Target	Ratio
1.	Orientasi Pelayanan	100 %	80 %	100 %	80 %
2.	Integritas	100 %	80 %	100 %	85%
3.	Komitmen	100 %	82 %	100 %	82 %
4.	Disiplin	100 %	85 %	100 %	87 %
5.	Kerjasama	100 %	85 %	100 %	80 %
6.	Kepemimpinan	100 %	82 %	100 %	85%

**Sumber data:** Data Internal (SKP) Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa sasaran kerja pegawai pada setiap unsur yang dinilai belum maksimal. Dari masalah tersebut diduga terjadi karena komitmen organisasi yang rendah, dimana kurangnya komitmen di bawah 100% penilaian kinerja pegawai terhadap 119 orang

PNS dilihat dari aspek Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan, pribadi masing-masing pegawai sehingga masih banyak pegawai yang tidak bersemangat dalam bekerja sehingga belum bisa memenuhi kesesuaian waktu dalam penyelesaian pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan. Kemudian bisa mempengaruhi jumlah produksi kinerja & kesesuaian dalam produksi dengan adanya ketentuan yang berlaku sebagai standar pelaksanaan kegiatan ataupun rencana organisasi.

Menurut Hasibuan (2013: 89) mengatakan bahwa salah satu kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap pegawai sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan / organisasi dengan kinerja yang baik.

Penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun. Dilakukan pada setiap akhir desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lambat akhir januari tahun berikutnya, hal ini merupakan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan itu sendiri tidaklah semudah seperti membolak-balikkan telapak tangan manusia, mereka (pegawai) dalam hal berkomitmen dalam organisasi atau perusahaan masih tergantung terhadap pribadi masing-masing pegawai.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi / perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah komitmen

organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat bekerja.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada, agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik.

Komitmen organisasi membuat pegawai lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri pegawai. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen pegawai maka akan semakin tinggi pula usaha pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi

tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi / perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya.

Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri pegawai akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian pegawai. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal. pegawai merupakan aset terbesar dalam setiap organisasi / perusahaan. Kinerja perusahaan sangat tergantung bagaimana kinerja pegawainya, kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan begitupun sebaliknya. Alenia di atas telah menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen seperti hubungan psikologis antara pegawai dengan perusahaan, jika karyawan telah memiliki komitmen maka pegawai akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan tentunya ini berdampak pada kinerja karyawan sendiri.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan

berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Komitmen pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo dapat diartikan tidak hanya terpaku pada bidang mereka. Menurut salah satu narasumber, ada karyawan yang komitmennya bagus, maka akan meningkatkan tingkat kinerja sehingga jenjang karir di perusahaan tersebut akan semakin meningkat.

Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo, terdapat pula pegawai yang komitmennya sedang atau biasa-biasa saja, maka kinerja juga akan biasa-biasa saja, maka kinerjanya juga akan biasa-biasa saja sehingga jenjang karir pegawai tersebut hanya *stagnant* dan tidak akan meningkat. Mungkin hal tersebutlah yang menurut responden, pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo juga sering keluar masuk. Namun, tetap saja persentasenya hanya sedikit dibandingkan dengan karyawan yang

tetap setia memilih bekerja di Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

Menurut responden, dalam hal ini lembaga atau perusahaan hanya mengakomodir. Selain perusahaan sudah melakukan pelatihan terhadap pegawai dan memelihara dengan baik pegawai yang merupakan aset tersebut, namun semua kembali lagi ke dalam pribadi masing-masing karyawan Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta komitmen organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pengelola dan pembentukan komitmen organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan pengelola.

Komitmen organisasi terutama dalam suatu lembaga memiliki peranan sangat penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut luntur, fleksibel dan elastis. Komitmen organisasi yang secara sistematis menuntut para pengelola untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi.

Komitmen organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya, individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi organisasi. Proses tersebut akan membentuk individu yang cakap, integritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Sebagai lembaga yang sudah berdiri cukup lama, Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan

Provinsi Gorontalo tentunya juga memiliki komitmen organisasi yang dijadikan panduan oleh pegawai-pegawainya. Namun, untuk diterapkannya keseluruhan komitmen organisasi yang ada di Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo oleh pegawai memang belum, namun untuk beberapa komitmen organisasi sudah diterapkan oleh pegawai.

Diantaranya yang sudah diterapkan yaitu mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan, menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan dan bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.

Menurut responden komitmen organisasi diterapkan sejalan dengan berjalannya pekerjaan sehari-hari dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Komitmen organisasi yang positif dan diterapkan oleh pegawai sudah pasti akan meningkatkan kinerja dari pada pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.



## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya komitmen pribadi masing-masing pegawai, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti.
2. Tidak adanya kreativitas dan inisiatif dalam mengembangkan komitmen pribadi masing-masing pegawai, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.
3. Tidak disiplinnya pegawai dalam waktu penyelesaian pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo itu sendiri, berdasarkan hasil wawancara.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.