

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2011). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dengan baik karena peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat menentukan tingginya kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama (Rivai, Basri 2005). Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan dan sasaran bagi organisasi tersebut. Kinerja sangat

penting bagi organisasi karena dapat menentukan efektifitas organisasi. Apabila kinerja pegawai rendah maka akan sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai target yang sudah ditetapkan sehingga kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan dengan berbagai upaya agar pegawai tidak kehilangan motivasi dalam bekerja.

Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa hasil kerja yang optimal. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki.

Scott dan Wexly (dalam Robbins, 2008) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge 2007). Sedangkan Sunarto (2005) juga mendefinisikan komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Komitmen organisasi adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi apabila komitmen tinggi maka dapat berimbas pada kinerja pegawai yang akan semakin meningkat. Pernyataan ini juga didukung oleh Khan, et. Al (dalam Taurisa dan Ratnawati 2012) yang mengatakan komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrument penting untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Smith (dalam Ciptodiharjo, 2013) bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi itu memiliki perbedaan sikap jika dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah, yang memiliki komitmen tinggi itu dapat menjadikan individu peduli pada organisasi agar organisasi tersebut menjadi lebih baik. Porter (2002) menyatakan yang memiliki komitmen dapat ditandai oleh beberapa sikap diantaranya adalah penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan dimilikinya komitmen pada diri pegawai maka akan meningkatkan kinerja dari individu-individu yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu komitmen organisasi menjadi salah satu kunci terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Dinas Sosial Kota Jambi merupakan salah satu Dinas Teknis di lingkungan Pemerintah Kota Jambi yang menyelenggarakan kewenangan urusan pemerintahan Bidang Sosial. Secara legal Dinas sosial Kota Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Jambi. Perda Nomor 14 Tahun 2016 ini merupakan revisi atas Perda Nomor 10 Tahun 2008 tentang

Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bernama Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

Pembangunan kesejahteraan sosial bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat baik perorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat dalam rangka peningkatan harkat, martabat dan kualitas hidupnya. Sehingga mampu memenuhi kebutuhan dasar dan memecahkan berbagai permasalahan sosial yang timbul dengan mengedepankan prakarsa dan kreativitas masyarakat melalui pemanfaatan potensi dan sumber daya yang ada.

Kesejahteraan sosial cenderung meningkat seiring dengan deras arus globalisasi yang melanda dunia termasuk Indonesia. Sementara itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan sosial terus meningkat dan proposional seiring dengan kebutuhan hak-haknya selaku warga negara. Oleh sebab itu berbagai dampak positif dan negatif dari persoalan sosial cenderung meningkat untuk mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah khususnya masalah kesejahteraan sosial diperlukan adanya perencanaan yang komprehensif dalam bentuk program kegiatan yang bersumber dari dana APBN Kota Jambi. Dengan tolak ukur untuk mengetahui sejauhmana pencapaian sasaran dan kualitas kinerja Dinas Sosial Kota Jambi sebagai salah satu instansi dalam jajaran pemerintah Kota Jambi dapat dilihat pada laporan kinerja (LKJ) Dinas Sosial Kota Jambi. Untuk melihat kinerja Dinas Sosial Kota Jambi penulis meminta LKJ (Laporan Kinerja) Dinas Sosial Kota Jambi serta memberikan 10 angket kepada salah satu atasan Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial untuk menilai kinerja pegawai bagian Pemberdayaan Sosial pada Dinas Sosial Kota Jambi. Sedangkan

untuk melihat komitmen organisasi Dinas Sosial Kota Jambi penulis memberikan angket kepada 10 orang pegawai Dinas Sosial Kota Jambi untuk melihat bagaimana komitmen organisasi mereka. Berikut data LKJ (Laporan Kinerja) Dinas Sosial Kota Jambi.

Tabel 1.1 Data Nilai Capai Kinerja Dinas Sosial Kota Jambi Tahun 2019

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi capaian kinerja (%)
1.	Persentase pelayanan bidang perlindungan dan jaminan sosial dalam hal pemenuhan kebutuhan dasar.	1. Persentase keluarga penerima manfaat PKH yang mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial. 2. Persentase korban bencana yang menerima bantuan sosial dan jumlah taruna siaga bencana (tagana) yang telah mengikuti pemantapan. 3. Persentase orang terlantar yang di fasilitasi dan dipulangkan.	100%	94,52% 107% 113%
2.	Persentase pelayanan dan rehabilitas penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) yang terpenuhi kebutuhan dasarnya.	1. Persentase penyandang disabilitas dan korban napza yang mendapatkan pembinaan dan bantuan sosial. 2. Persentase gepeng, tuna social, Eks napi, dan tuna wisma yang mendapatkan pembinaan dan bantuan sosial. 3. Presentase anak balita terlantar diluar panti, anak yang berhadapan dengan hukum yang ditangani.	100%	100% 99,25% 100%
3.	Persentase pemberdayaan social potensi sumber kesejahteraan social (PSKS) dalam menangani PMKS.	1. Persentase PSKS yang mendapatkan pemberdayaan dan pembinaan. 2. Persentase legion veteran daan keluarga yang mendapatkan tali asih. 3. Persentase masyarakat penyuluhan mengenai izin pengumpulan uang dan barang.	100%	100% 100% 100%
4.	Persentase peningkatan penanganan jumlah keluarga miskin	1. Persentase keluarga miskin yang telah di verifikasi dan validitas data sesuai dengan basis data terpadu (BDT) melalui SIKS-NG 2. Persentase persentase keluarga miskin yang mendapatkan penyuluhan, pelatihan serta mendapatkan hibah peralatan bantuan usaha.	100%	31,51% 100%
		Jumlah rata-rata		95,02%

Sumber: Dinas Sosial Kota Jambi 2019

Dilihat dari tabel 1.1 diperoleh gambaran secara umum bahwa pencapaian kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi pada tahun 2019 mencapai rata-rata 95,02% sudah dikategorikan baik jika kita melihat Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai memiliki pengukuran 110% - 120% sangat baik, 90% - 120% baik, 70% - 90% Cukup baik, 50% - 70% kurang, dan < 50 sangat kurang. Jika dilihat dari jumlah keseluruhan memang baik tetapi masih ada satu sasaran yang belum mencapai target yang sudah ditetapkan yaitu hanya 31,51% ini menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai meskipun hasil rata-rata berhasil tetapi itu hanya menggambarkan kinerja organisasi saja belum menggambarkan kinerja secara individu. Untuk melihat bagaimana kinerja pegawai secara individual pada Dinas Sosial Kota Jambi peneliti melakukan survey awal pada tanggal 11 Januari 2021 pada 10 pegawai Dinas Sosial Kota Jambi yang dinilai langsung oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dinas Sosial Kota Jambi.

Tabel 1.2 Hasil survey awal tentang kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pegawai ini mampu bekerja memenuhi standar akurasi yang ditetapkan organisasi.	1	3	3	2	1
2.	Pegawai ini bekerja dengan efektif.	2	3	2	2	1
3.	Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.	0	5	1	3	1
4.	Pegawai ini tidak menunda-nunda pekerjaan.	0	4	2	3	1
5.	pegawai ini selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	0	4	2	2	2
6.	Pegawai ini mampu bekerjasama dengan pegawai lainya.	0	5	2	2	1
Jumlah		3	24	12	14	7

Sumber: Dinas Sosial Kota Jambi (Data diolah 2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi Belum Optimal, karena masih ada beberapa indikator yang belum optimal. Ada beberapa pegawai belum bekerja dengan efektif, masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, adanya beberapa pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaannya, dan masih ada juga pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan jam kerja. Untuk melihat komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Jambi berikut adalah hasil dari survey pada 10 pegawai Dinas Sosial Kota Jambi pada 11 Januari 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Table 1.3 Hasil survey awal tentang komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Jambi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa menjadi bagian keluarga dari Dinas Sosial Kota Jambi.	1	2	1	4	2
2.	Saya merasa seakan-akan permasalahan pada Dinas Sosial Kota Jambi juga menjadi permasalahan saya.	2	2	2	3	1
3.	Saat ini tetap bekerja di Dinas Sosial Kota Jambi merupakan kebutuhan saya.	1	2	1	4	2
4.	Saya sulit meninggalkan Dinas Sosial Kota Jambi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain.	0	2	3	4	1
5.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Dinas Sosial Kota Jambi ini.	1	3	1	3	2
6.	Dinas Sosial Kota Jambi layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	1	2	3	2	2
	Jumlah	6	13	11	20	8

Sumber: Dinas Sosial Kota Jambi (Data diolah 2021)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat jawaban responden mengenai Komitmen Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi yang menjawab setuju dengan skor 20. Namun sebaliknya yang menjawab tidak setuju dengan skor 13 ini

menunjukkan hasil komitmen organisasi Dinas Sosial Kota Jambi di dapatkan hasil cukup tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Seperti yang dikatakan Meyer (1990) bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan seberapa besar komitmen pegawai terhadap organisasi bahwa komitmen sepenuhnya mampu berkontribusi dalam memberikan dampak positif bagi organisasi secara langsung seperti penelitian yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus, Mahlia (2011), A. Sugiharto (2012), Christina T.S (2011) serta Suwardi dan Joko Utomo (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka Dinas Sosial Kota Jambi perlu melakukan upaya-upaya untuk membangun komitmen karena komitmen memiliki peran penting terutama pada kinerja, hal ini disebabkan adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya serta loyalitas pada organisasi sehingga kinerja maksimal. Berdasarkan data tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Jambi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dapat dilihat tentang hasil dari survey awal mengenai kinerja pegawai didapatkan yang belum optimal dengan didukung oleh ada beberapa indikator yang menjawab tidak setuju. Sedangkan pada tabel 1.3 yaitu data awal survey tentang komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Jambi juga mendapatkan hasil yang cukup tinggi komitmen juga dapat mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena dengan adanya komitmen yang tinggi maka akan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Komitmen Affektive, Komitmen Normative, Komitmen Continuance dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Affektive terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Jambi?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Continuance terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Jambi?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Affektive, Komitmen Normative, Komitmen Continuance secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat gambaran mengenai Komitmen Affektive, Komitmen Normative, Komitmen Continuance dan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.
2. Untuk melihat pengaruh Komitmen Affektive terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.
3. Untuk melihat pengaruh Komitmen Normative terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.
4. Untuk melihat pengaruh Komitmen Continuance terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.
5. Untuk melihat pengaruh Komitmen Affektive, Komitmen Normative, dan Komitmen Continuance secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Secara akademik dapat dijadikan untuk bahan informasi, referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang komitmen Affektive, Komitmen Normative, Komitmen Continuance yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja Dinas Sosial Kota Jambi.
2. Bagi pihak Dinas Sosial Kota Jambi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Dinas Sosial Kota Jambi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi individual, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan untuk menambah wawasan bagi pembaca.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dengan masalah yang sedang dihadapi dalam penelitian ini maka penulis memberikan batasan-batasan agar penelitian ini tidak keluar dari judul yang sudah ditetapkan. Maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Objek yang dijadikan pada penelitian ini adalah Dinas Sosial Kota Jambi.
3. Aspek yang diteliti tentang Komitmen Affektive Komitmen Normative Komitmen Continuancel dan Kinerja Pegawai.
4. Lokasi Dinas Sosial Kota Jambi
5. Tahun penelitian 2021