

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentu menginginkan tercapainya tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut tertuang dalam bentuk visi dan misi organisasi, tujuan tersebut dapat dicapai apabila komponen-komponen pendukung organisasi bekerja bersama-sama dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pelaksanaan setiap pekerjaan dalam sebuah organisasi. Meskipun sebuah organisasi memiliki sistem peralatan yang canggih, tanpa adanya manusia yang menjalankan sistem tersebut maka akan menjadi sia-sia. Begitupun sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, haruslah memiliki komitmen, kemampuan dan kompetensi yang baik.

Sumber daya manusia yakni pegawai tentunya memerlukan sosok pemimpin yang mampu untuk mengarahkan dan membimbing organisasi untuk mencapai visi dan misi. Kemampuan akan mempengaruhi dari sosok pemimpin disini akan menentukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga yang diharapkan tercapainya hasil kerja yang maksimal. Kemampuan untuk mempengaruhi pegawainya dalam hal ini pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan rangkaian kerja pegawai, mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mengkoordinir pegawainya untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, dan mengawasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dalam proses pembuatan surat dan dokumen

kependudukan dan pencatatan sipil, tugas lainnya diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya. Tugas ini berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat secara langsung, sehingga tidak dipungkiri bahwa terjalin hubungan dengan lingkungan eksternal organisasi.

Hubungan dengan lingkungan eksternal tentunya memiliki resiko-resiko sebagai dampak dari kebiasaan yang dilakukan oleh masyarakat. Kebiasaan-kebiasaan masyarakat tentunya ada yang baik dan juga terdapat kebiasaan buruk, seperti memberikan imbalan atau uang tip kepada pegawai sebagai tanda jasa atas telah mengurus dokumen-dokumen kependudukannya. Kebiasaan seperti ini menjadi ancaman bagi organisasi, dikarenakan lemahnya pemimpin dalam menindak kasus suap yang dilakukan oleh beberapa pegawainya, sehingga akan merusak nama baik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan dan juga rasa kepercayaan yang menurun dari pegawai yang lain terhadap pimpinan.

Tindakan yang kurang tegas dari pemimpin dalam menertibkan pegawainya juga terlihat dari seringnya pegawai yang datang terlambat masuk kerja, sehingga durasi kerja pegawai tidak bisa dimaksimalkan dengan baik. Tidak hanya itu, beberapa pegawai juga terlihat santai saat mengurus dokumen-dokumen, sehingga banyak keluhan-keluhan yang diutarakan oleh masyarakat umum tentang permasalahan pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan.

Survey membuktikan bahwa kejujuran selalu terpilih sebagai karakteristik nomor satu dari pemimpin yang dikagumi. Selain kejujuran, pemimpin yang dapat dipercaya adalah orang yang kompeten dan dapat menginspirasi. Pemimpin juga harus mampu menyampaikan keyakinan dan antusiasme mereka secara aktif.

Dapat disimpulkan bahwa bawahan menilai kredibilitas seorang pemimpin dari kejujurannya, kompetensinya, dan kemampuan dalam menginspirasi.

Pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi pegawainya akan mempengaruhi pula perilaku dari pegawainya, sehingga terciptanya kepercayaan terhadap pemimpin. Percaya berarti pegawai berkeyakinan bahwa pemimpin mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikannya, meskipun terdapat resiko sebagai dampak dari pemberian rasa kepercayaan. Akan tetapi resiko tersebut dapat dihindari ataupun diminimalisir dengan pengawasan secara langsung dan berkesinambungan oleh pegawai.

Faktor-faktor yang mendorong komitmen individu terhadap organisasinya muncul mencakup terpenuhinya harapan-harapan terhadap organisasi. Harapan ini berhubungan dengan kepercayaan pegawai itu sendiri terhadap pemimpinnya. Pegawai merasa peduli terhadap masa depan dan keberhasilan organisasi, sehingga para pegawai memahami peran tugasnya dalam melaksanakan setiap kegiatan-kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan dasar komitmen organisasi berkaitan dengan aspek-aspek psikologis dalam menerima dan percaya terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi dengan memunculkan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

Penelitian telah membuktikan bahwa rasa percaya didalam kepemimpinan itu berhubungan dengan hasil kerja yang positif, termasuk kinerja, perilaku organisasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keefektifan kepemimpinan tergantung pada kemampuan untuk memperoleh kepercayaan bawahan. Sehingga pemimpin saat ini harus membangun kembali

dan memperbaiki rasa percaya bawahannya serta pemangku kepentingan lainnya.

Sebagai pemimpin, orang tersebut haruslah memiliki kemampuan dalam bidang yang dipimpinnya, artinya bahwa orang tersebut memimpin bidang sesuai dengan kemampuan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman dibidangnya. Pemimpin juga mampu mendengar setiap keluhan dari para bawahannya, selalu terbuka bagi bawahannya yang ingin berkonsultasi masalah pekerjaan, dan memberikan motivasi-motivasi kerja yang baik. Pemimpin juga haruslah menganggap bawahannya sebagai rekan kerja, bukan sebagai bawahan yang harus disuruh-suruh, sebagai contoh: apabila bawahan kurang mengerti dalam menyelesaikan tugasnya, maka pemimpin memberikan arahan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas tersebut, bukan memarah-marahi bawahannya.

Pemimpin harus memimpin pegawai lain yang tidak terlibat secara langsung dengan kelompok kerjanya atau yang terpisah fisik maupun anggota dari tim fungsi atau virtual, individu-individu yang bekerja untuk pembeli dan mungkin orang yang mewakili instansi lainnya melalui aliansi strategis. Situasi seperti ini tidak mengizinkan pemimpin untuk mempengaruhi pegawai seperti yang dilakukan di posisi formalnya. Sebenarnya, kebanyakan hubungan seperti ini bersifat sementara atau berubah-ubah. Jadi kemampuan untuk membentuk rasa percaya dengan cepat dan mempertahankan kepercayaan itu sangat penting untuk kesuksesan sebuah hubungan.

Bentuk perhatian lain untuk mempertahankan komitmen pegawai, dapat dilakukan dengan cara mempromosikan pegawai untuk naik jabatan yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan keahlian mereka, tentunya harus memenuhi syarat-syarat yang diberlakukan oleh organisasi. Promosi jabatan

dilakukan sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi, penilaian kerja yang baik dan layak untuk dipromosikan. Tujuan dari promosi jabatan adalah untuk mempertahankan komitmen pegawai dan mengembangkan keahlian pegawai secara maksimal.

Pemimpin harus menyadari bahwa promosi jabatan merupakan aspek penting dalam peningkatan komitmen pegawai dan harus mempertimbangkan secara objektif dalam pelaksanaan promosi jabatan. Promosi jabatan juga bertujuan untuk menghindari masalah yang dapat menghambat dan merugikan organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, adanya keluhan, tingkat absensi yang tinggi, dan masalah pemogokan kerja. Masalah ketidakpuasan kerja, akan berdampak pada adanya keluhan dari pihak pegawai, tingkat absensi yang tinggi akan menimbulkan komitmen organisasi pegawai rendah.

Pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi bagi organisasinya memungkinkan untuk menunjukkan partisipasinya dalam organisasi. Pegawai juga akan melibatkan diri dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan arahan organisasi, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Sehingga organisasi perlu memperhatikan komitmen organisasi pegawainya dengan memberikan rasa kepuasan kerja dan memberikan kesempatan promosi untuk meningkatkan rasa komitmen pegawainya.

Promosi jabatan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai sebagai aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi setelah melakukan wawancara, peneliti menemukan permasalahan yang terjadi di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan tentang permasalahan promosi jabatan yakni perihal terbatasnya anggaran untuk kegiatan dalam pelaksanaan promosi

jabatan. Kegiatan dukungan anggaran yang tersedia masih belum menjangkau dalam perencanaan yang telah ditetapkan, sehingga pelaksanaan promosi jabatan tidak dapat optimal. Permasalahan lain adalah kompetensi SDM dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih belum memadai. Hal ini terlihat dari jumlah personil/operator bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berijazah Sarjana relative sedikit. Selain itu, tidak ada motivasi untuk meningkatkan kompetensinya.

Pegawai dapat bertahan sebuah organisasi apabila pegawai merasa nyaman dan senang bekerja di organisasi sehingga timbul kepuasan dalam bekerja. Rasa nyaman dan senang dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam organisasi antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dan perihal yang lain yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis pegawai, adanya tantangan dalam pekerjaan sehingga pegawai dapat berkembang, sifat pekerjaan yang sesuai, dan komunikasi yang terjalin baik antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Maka dari itu, hubungan pegawai yang terjalin baik di dalam organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberlangsungan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga, setelah rasa kepuasan kerja muncul diharapkan komitmen organisasi pegawai semakin tinggi.

Pada kenyataannya saat wawancara kepada beberapa pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, peneliti menemukan permasalahan-permasalahan yang menyangkut kurangnya kepuasan kerja pegawai, penyebab ketidakpuasan kerja pegawai diakibatkan dari hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan pegawai kurang baik, pimpinan jarang sekali mengajak berdiskusi tentang permasalahan-permasalahan yang terjadi

pada organisasi, sehingga mereka beranggapan bahwa mereka tidak dibutuhkan dalam organisasi dan yang terjadi adalah beberapa pegawai menurun kepuasan kerjanya. Pemimpin juga kurang membantu pegawai untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi pegawai.

Permasalahan yang menyangkut lingkungan kerja lainnya adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang bersih, banyak sampah yang berserakan di lingkungan dinas, ruang kerja yang sempit, dan juga terdapat perabot-perabot yang rusak akan tetapi tetap dipergunakan untuk bekerja, sehingga para pegawai mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Sarana dan prasarana pendukung masih belum memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dibidang kependudukan dan pencatatan sipil akan menghambat pencapaian kinerja pegawai.

Organisasi dapat memberdayakan komitmen organisasi dengan mengembangkan beberapa unsur komitmen untuk memperkuat komitmen organisasi pegawai (Umam, 2010:266), yakni: lama bekerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, pertanggungjawaban. Akan tetapi setelah melakukan wawancara, peneliti menemukan permasalahan tentang komitmen pegawai, yakni masalah pertanggungjawaban masalah pekerjaan. Peneliti menemukan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih awal, jam istirahat terlalu lama sehingga jam kerja kurang dimaksimalkan dengan baik, serta ada beberapa pegawai pada saat jam kerja keluar kantor tanpa ada keterangan.

Seperti yang dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar komitmen organisasi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan dengan judul “ ***Pengaruh Kepercayaan Pemimpin, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Kabupaten Bangkalan***”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan pemimpin terhadap komitmen pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan?
- b. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap komitmen pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan?
- d. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama kepercayaan, promosi jabatan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan?
- e. Diantara kepercayaan kepada pemimpin, promosi jabatan dan kepuasan kerja manakah yang lebih dominan mempengaruhi komitmen pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, peneliti membatasi permasalahan penelitian agar tidak terjadi pembiasan masalah, yakni:

- a. Berdasarkan judul penelitian yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh kepercayaan pemimpin, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan.
- b. Pengamatan, penelitian dan penyebaran kuesioner hanya dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepercayaan pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui kepercayaan pemimpin, promosi jabatan dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan.

5. Untuk mengetahui manakah yang dominan diantara kepercayaan pemimpin, promosi jabatan dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen pegawai Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini baik secara akademis maupun dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, yakni:

- a. Secara keilmuan/akademis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi masukan dalam bidang keilmuan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepercayaan, promosi jabatan, kepuasan kerja dan komitmen pegawai.
- b. Bagi instansi, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbang saran dan dapat dijadikan pertimbangan bagi instansi. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan gambaran bagi instansi untuk membuat rancangan dalam mempertahankan komitmen organisasi pegawainya dengan baik, sehingga diharapkan para pegawai memiliki komitmen yang tinggi.
- c. Bagi fakultas, penelitian skripsi ini dapat dijadikan tambahan refrensi bacaan tentang manajemen SDM terutama dalam pengetahuan tentang kepercayaan, promosi jabatan, kepuasan kerja dan komitmen pegawai.
- d. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dengan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah ke dalam bentuk penelitian.