

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak menyikapi hal ini, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Suatu instansi harus di dukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Perlu disadari bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, kepala dinas harus dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor pendukung pencapaian sasaran tersebut adalah harus mempunyai tenaga kerja yang profesional dan potensial. Tenaga kerja yang profesional dan potensial bisa didapat dengan mengadakan pelatihan(*training*) untuk menambah pengetahuan dan keterampilan. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu tumpuan harapan untuk mencetak keunggulan bersaing organisasi atau instansi. Hal ini

tidak dapat dipungkiri karena peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan suatu organisasi atau instansi, kemampuan organisasi atau instansi dalam meningkatkan keunggulan bersaing akan dilihat dari kinerja organisasi atau instansi tersebut, dimana kinerja tersebut akan di tunjang oleh kualitas sumber daya manusia atau profesionalisme sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan maka dapat meningkatkan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga sangat besar pengaruh dalam mengoptimalkan sistem kepegawaian yang ada. Oleh karena itu untuk mengembangkan sumber daya manusia organisasi atau instansi haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia sehingga mengoptimalkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat mencapai apa yang menjadi sasaran dan tujuan suatu organisasi atau instansi. Adapun latar belakang dari pemenuhan kebutuhan karyawan di atas ditujukan agar pegawai mempunyai komitmen yang tinggi yang akan berdampak pada loyalitas dan kinerja yang dihasilkan baik berupa barang atau jasa oleh setiap karyawan dapat meningkat guna pencapaian tujuan organisasi atau instansi yang berkelanjutan.

Permasalahan dalam lingkup organisasi kerja dan organisasi yang sering dikaitkan dengan perihal komitmen pada organisasi adalah *turnover* dan absensi sehingga salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan dan menekan *turnover*. Tanajaya dan Noegroho (1995 : 8) mengatakan bahwa hadirnya komitmen dalam diri karyawan akan memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti mendapat dukungan optimal dari para

karyawan dan mengurangi ongkos dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Sehingga berdampak pada pengurangan kasus-kasus kemangkiran dan berkurangnya *turnover*. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seseorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya dan bekerja dengan pikiran dan hati.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, yaitu setia terhadap organisasi, bangga menjadi bagian dari organisasi, rela berkorban untuk organisasi, sedikit perubahan kebijakan tidak akan meninggalkan organisasi, organisasi ini sebagai tempat kerja yang baik diantara organisasi-organisasi lain, banyak hal yang didapat dengan terus bekerja diorganisasi dan keanggotaan sebagai karyawan di perusahaan ini penting (Luthans, 1998: 148). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen mengandung definisi loyalitas dan lebih dari itu melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu memberikan suatu dari dirinya untuk membantu organisasi mencapai sukses. Oleh sebab itu komitmen pada organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan di mana seluruh pelaku yang berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi. Komitmen karyawan akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan terbiasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Perusahaan harus menjalankan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Kota Surabaya pada Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah. Pemerintahan Kota Surabaya pada Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah dalam usahanya untuk mendukung misi dinas/instansi selalu berupaya meningkatkan mutu untuk mensejahterakan masyarakat sekitar, khususnya dalam pelayanan lokasi dan tempat. Salah satu upaya yang ditempuh untuk meningkatkan mutu pelayanan tersebut yaitu dengan mengadakan pelatihan (*training*) secara berkala bagi PNS.

Pegawai sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan globalisasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan pegawai negeri sipil.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan judul **“Pengaruh On The Job Training Terhadap Komitmen Karyawan Dinas Pengelolaan Bangunan Dan Tanah Di Pemerintahan Kota Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu :

1. Apakah *on the job training* yang terdiri dari magang, rotasi pekerjaan, latihan instruksi kerja, dan *Coaching* berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah ?
2. Di antara faktor *on the job training* yang tersebut terdiri dari magang, rotasi pekerjaan, latihan instruksi kerja, dan *Coaching*, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui *On The Job Training* yang terdiri dari magang, rotasi pekerjaan, latihan instruksi kerja, dan *Coaching* secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah.
2. Untuk mengidentifikasi faktor yang dominan mempengaruhi komitmen karyawan pada Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Instansi

Sebagai masukan berupa informasi tentang pentingnya pelatihan(*training*) guna meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan komitmen pada

pegawai dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan pembenahan demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Bagi Peneliti

- Sebagai bentuk implementasi tugas akhir perkuliahan guna mendapatkan gelar S-1
- Sebagai wahana untuk mempraktekkan ilmu pengetahuan dan memperluas kepustakaan khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas

- Dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu manajemen sumber daya manusia pada khususnya.
- Memberikan acuan bagi peneliti lain yang akan mendalami masalah tentang pengaruh *on the job training* terhadap komitmen.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pada perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi dorongan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.