

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam memajukan sebuah instansi dapat ditentukan dengan berbagai faktor kunci, yaitu SDM yang berkompenten serta memiliki integritas yang tinggi supaya dapat menjaga dan memelihara komitmen organisasional suatu lembaga.

Menurut Hadeli (2017: 4), komitmen organisasional merupakan “suatu hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi; dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi”.

Organisasi adalah “sistem sosial dimana sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting untuk efektivitas dan efisiensi. Organisasi perlu manajer dan karyawan yang efektif untuk mencapai tujuannya. Organisasi tidak bisa berhasil tanpa upaya dan komitmen personilnya”. Sanhaji et al. (2018: 468),

Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2019: 46). Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi perusahaan Sanhaji et al. (2018: 467).

Dalam menilai keadilan organisasional “setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal” Sanhaji et al. (2018: 470). Banyak riset yang menguji keadilan organisasional dengan tiga komponen, yaitu: distributif, prosedural, dan interaksional. Sanhaji et al., (2018: 461), menyatakan bahwa “keadilan interaksional terdiri dari dua komponen, yaitu: interpersonal dan informasional, sehingga dalam perkembangannya, beberapa peneliti menyatakan bahwa keadilan organisasional terdiri dari empat komponen organisasi”.

Selain keadilan organisasi, budaya organisasi juga mempengaruhi komitmen organisasional.

Pratama & Septiani (2020: 161), menyatakan

Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya apabila tingkat kepuasan karyawan rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemungkinan serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi. Pratama & Septiani, (2020: 161).

Komitmen organisasional¹ (2017: 3), komitmen organisasional “merefleksikan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota anggota organisasi yang bersangkutan)”.

Kantor Sekda Pemerintah Kota Metro di Lampung adalah salah satu instansi pemerintah. Melalui jabatan ini, Sekretaris Daerah Provinsi atau yang juga dikenal dengan nama pendek Sekda menjalankan tugas dan fungsinya. Tanggung jawab utama Sekretaris Daerah (Sekda) adalah kepala semua departemen pemerintah provinsi untuk mendukung kebijakan Pemerintah Provinsi sehingga pekerjaan provinsi dan dukungan dapat dilakukan. Untuk pekerjaan sekretaris provinsi, meliputi perumusan kebijakan politik provinsi, pengelolaan keuangan provinsi, kinerja instansi pemerintah daerah, penyusunan anggaran, hingga alokasi tugas. Sehubungan dengan tugasnya, sekretaris daerah memiliki wewenang yang luas untuk memberikan izin seperti izin proyek pembangunan dan lain-lain. Jumlah pegawai di Sekretariat Daerah Kota Metro sebanyak 283 orang yang terbagi ke dalam beberapa bagian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1. Sekretariat Daerah Kota Metro Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2021.

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	Hukum	19	10	9
2	Organisasi	27	15	12
3	Administrasi Pembangunan	16	8	8
4	Kesejahteraan Rakyat	11	4	7
5	Umum	113	69	44
6	Pengadaan Barang Jasa	32	22	10
7	Protocol dan Komunikasi Pimpinan	35	21	14
8	Perekonomian dan SDA	17	5	12
9	Pemerintahan	13	6	7
Jumlah total		283	160	123

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Metro

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kota Metro paling banyak bekerja pada bagian Umum sebanyak 113 orang pegawai dan paling sedikit bekerja pada bagian Kesejahteraan Rakyat sebanyak 11 orang pegawai. Selanjutnya jumlah Nilai rata-rata berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pegawai Sekretaris Daerah Kota Metro dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Sekretariat Daerah Kota Metro Nilai Rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Sekretaris Daerah Kota Metro Tahun 2021.

No	Bagian	Rata-rata Nilai Skp	Keterangan
1	Hukum	77,77	Cukup
2	Organisasi	86,89	Baik
3	Administrasi Pembangunan	88,65	Baik
4	Kesejahteraan Rakyat	77,92	Cukup
5	Umum	88,45	Baik
6	Pengadaan Barang Jasa	78,66	Cukup
7	Protocol dan Komunikasi Pimpinan	88,67	Baik
8	Perekonomian dan SDA	86,55	Baik
9	Pemerintahan	78,52	Cukup

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Metro

Tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata SKP pegawai Sekretaris Daerah Kota Metro yang termasuk kategori baik yaitu bidang Organisasi, Administrasi Pembangunan, Umum, Protokol dan Komunikasi Pimpinan, Perekonomian dan SDA, sedangkan bidang dalam kategori cukup yaitu Hukum, Kesejahteraan Rakyat, Pengadaan Barang Jasa, Pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu peningkatan motivasi kerja pegawai.

Berikut ini data tingkat absensi pegawai pada Kantor Sekretaris Daerah Kota Metro Tahun 2021 berikut ini:

Tabel 3. Sekretariat Daerah Kota Metro Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2020-2021

Tahun	Hari Efektif	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Tingkat Absensi
2020	245	23	157	71	251	0,36
2021	245	26	188	85	299	0,43

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Metro

Tabel 3, menunjukkan terjadi peningkatan ketidakhadiran pegawai Sekretaris Daerah Kota Metro. Perhitungan tingkat absensi sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Absen}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2011 : 51)

Berdasarkan perhitungan tingkat absensi diketahui bahwa Tahun 2020 tingkat absensi 0,36% dan pada Tahun 2021 meningkat menjadi sebesar 0,43%.

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan dapat dilihat bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Metro banyak mengalami masalah, antara lain dengan keterlambatan Pegawai Negeri Sipil masuk kantor, pulang kerja sebelum waktunya, dan kemangkiran untuk melakukan hal-hal yang di luar kegiatan kerja, masih ada pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang dikarenakan hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik mengakibatkan terjadinya konflik antara sesama rekan kerja, tidak adanya koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kurangnya rasa peduli pimpinan terhadap tugas-tugas dari pegawai, serta kurangnya motivasi instansi berupa penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan pekerjaan bagus.

Berdasarkan uraian dan riset diatas maka akan dilakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro”**.

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Dari latarbelakang masalah dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Keterlambatan Pegawai Negeri Sipil masuk kantor
- b. Pulang kerja sebelum waktunya
- c. Kemangkiran untuk melakukan hal-hal yang di luar kegiatan kerja
- d. Masih ada pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja
- e. Hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik
- f. Konflik antara sesama rekan kerja
- g. Tidak adanya koordinasi antara rekan kerja
- h. Kurangnya rasa peduli pimpinan terhadap tugas-tugas dari pegawai

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah sebagai mana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro)?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro)?
- c. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro)?
- d. Apakah Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro)?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini ialah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro).
- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro).
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro).
- d. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro).

2. Manfaat penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk :

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro).

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh kesempatan untuk menggali informasi tentang Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

c. Bagi akademik

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi di perpustakaan, tentang Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dan hasil riset ini, diharapkan dapat berguna untuk :

1. Kegunaan teoritis

Hal ini sebagai masukan dan informasi berharga dalam analisis dan penyusunan ide di Sekretariat Daerah Kota Metro.

2. Kegunaan praktisi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap Sekretariat Daerah Kota Metro.

3. Kegunaan Bagi Penelitian selanjutnya

Sebagai elemen dasar untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dalam konteks perkembangan dan proses evolusi.

E. Ruang lingkup penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

- | | | |
|---------------------|---|--|
| 1. Sifat Penelitian | : | Pengaruh |
| 2. Subjek | : | Pegawai |
| 3. Variabel | : | Keadilan organisasi, Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan Komitmen |
| 4. Objek penelitian | : | Sekretariat Daerah Kota Metro |
| 5. Waktu Penelitian | : | Tahun 2021/2022 |

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai penelitian yang dibagi menjadi beberapa yaitu latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini berisi diskripsi teori dan hasil-hasil penelitian relevan sebelumnya yang sejenis digunakan dalam penelitian ini, kemudian kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, dan metodologi penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, gambaran umum objek penelitian, dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran.