

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi terjadi perubahan yang sangat cepat di segala bidang, termasuk dalam bidang teknologi komunikasi dan informasi yang perkembangannya tidak bisa dihindari. Hal ini memberikan dampak tersendiri terhadap perkembangan dunia industri dan dunia usaha dimana terjadinya persaingan yang sangat ketat dalam dunia bisnis.

Banyak perusahaan, terutama di era saat ini berlomba-lomba menciptakan citra yang positif dan reputasi yang baik. Hal tersebut dapat terjadi dengan tersedianya sumber daya manusia yang handal. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada.

Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pengawai yang ada di dalamnya. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses ditentukan oleh tercapainya hasil prestasi kerja yang baik oleh karyawan. Kinerja karyawan yang

menghasilkan perilaku positif, dedikatif, dan produktif didasari oleh komitmen organisasi.

Budaya organisasi juga di sebut budaya perusahaan (Corporate Culture), yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, yang dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah perusahaan (Edy Sutirno, 2010:2).

Menurut Miller dalam Edy Sutirno (2010:4) terdapat delapan butir nilai-nilai budaya yang di sebut sebagai asas-asas, yaitu asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiri, asas keakraban, dan asas integritas. Asas tujuan ialah menyediakan produk atau jasa yang berkualitas dan bermanfaat bagi konsumen serta memberi inspirasi dan memotivasi kepada karyawan perusahaan. Asas konsensus ialah kebersamaan cita-cita, memikir dan merasakan, yang menyatakan untuk musyawarah dalam mufakat. Asas keunggulan (*Exellence*) ialah usaha menciptakan ketidakpuasan yang kreatif di kalangan para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Asas prestasi (*Performance*) ialah memberikan penghargaan yang layak atas prestasi karyawan. Asas kesatuan (*Unity*) ialah perasaan satu di antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan, karena adanya berbagai kesamaan-kesamaan. Asas emiri (*Empricisme*) ialah menggunakan data statistik sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Asas keakraban (*Intimacy*) ialah saling memberikan pikiran, perasaan, dan kebutuhan emosional dan spritual diantara para anggota organisasi. Asas integritas (*Integrity*) ialah kejujuran, adil, dapat di percaya, mampu, dan dapat diandalkan.

Organisasi layaknya perusahaan, pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial, yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang persatuan mereka. Apabila suatu kelompok dibentuk dan disadari bersama adanya interdependensi dan saling memberikan *reward* dan mempersepsikan diri sebagai suatu kesatuan dalam mencapai tujuan, tentunya problem organisasi atau perusahaan sebagai suatu kelompok sosial tidak akan terjadi.

Pada kenyataannya banyak perusahaan dalam perkembangannya mengalami masalah yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis. Perbedaan peran, harapan, kepentingan interdependensi dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup organisasi (perusahaan). Semua ini merupakan gejala yang muncul oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi serta dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari pada karyawannya (Edy Sutrisno, 2010:292).

Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang di miliki setiap individu. Selanjutnya komitmen setiap individu terhadap suatu perusahaan, dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi (Wibowo, 2016:429). Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Komitmen biasanya lebih kuat diantara kerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi

dan mereka yang bekerja dengan peluang pekerja yang mempunyai komitmen (Wibowo, 2016:435).

Menurut Allen dan Mayer dalam Edy Sutrisno (2010:293), komitmen organisasional seperti *Affective Commitment*, *Countinuance Commitment*, dan *Normative Commitment* berdampak terhadap kinerja karyawan. Komitmen dapat didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Organisasi layaknya perusahaan, pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial, yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang persatuan mereka. Apabila suatu kelompok dibentuk dan disadari bersama adanya interdependensi dan saling memberikan *reward* dan mempersepsikan diri sebagai suatu kesatuan dalam mencapai tujuan, tentuanya problem organisasi atau perusahaan sebagai suatu kelompok sosial tidak akan terjadi.

Pada kenyataannya banyak perusahaan dalam perkembangannya mengalami masalah yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis. Perbedaan peran, harapan, kepentingan interdependensi dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup organisasi (perusahaan). Semua ini merupakan gejala yang muncul oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi serta dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari pada karyawannya (Edy Sutrisno, 2010:292).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Metro memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang administrasi

berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam mengemban tugasnya maka dibutuhkan komitmen dari seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Metro demi mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pada tahun 2019 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Metro meraih penghargaan sebagai Role Model Penyelenggara Pelayanan Publik kategori Pelayanan Prima dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang dibantu oleh Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Disdukcapil Kota Metro”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Banyak perusahaan dalam perkembangannya mengalami masalah yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis.
2. Kurangnya kekompakan dalam bersinergi para karyawan.
3. Tidak tercapainya tujuan organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada maka perumusan masalah yang didapat adalah : “ Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Disdukcapil Kota Metro ?”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Disdukcapil Kota Metro.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai media untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan teori yang telah diperoleh selama mengikuti masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan masukan sebagai tolak ukur kinerja karyawan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan oleh perusahaan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu dan Akademik

Dapat menambah literasi sumber teori dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dengan pemahaman dalam masalah serupa.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pertama yang berisikan garis besar dan mekanisme penulisan secara berurutan mulai dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Bab ini terdapat pengertian atau deskripsi teori yang terdiri dari pengertian juga beberapa pembahasan teori dan materi mengenai manajemen, manajemen sumber daya manusia , komitmen organisasi, prestasi kerja, serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, objek, dan lokasi penelitian, serta metode penelitian.

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran sebagai penutup.

Daftar Pustaka

Lampiran