

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan organisasi tidak terlepas dari peran berbagai sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya tersebut antara lain: mesin, anggaran/keuangan, metode kerja, dan yang paling utama adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi adalah penggerak seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan berbagai ragam karakter pegawai, maka organisasi membutuhkan adanya komitmen dari pegawai untuk bersungguh-sungguh membangun dan mengembangkan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari bagus tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada hasil kerja sumber daya manusia, pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran

manajemen harus mampu berperan sebagai penggerak mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu organisasi yang juga membutuhkan adanya komitmen organisasi adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kupang mempunyai tugas pokok: menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD sesuai kemampuan keuangan daerah.

Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Sekretariat DPRD Kota Kupang memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD
2. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD
3. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD
4. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD

Dalam penelitian ini dibahas mengenai komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kota Kupang. Hal ini didasarkan pada fenomena komitmen organisasi pegawai yang bertugas pada Sekretariat DPRD Kota Kupang. Pegawai Honorer / Pegawai Tidak Tetap (PTT) tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pra penelitian terhadap variabel komitmen

organisasi ditemukan bahwa komitmen organisasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari tiga indikator berikut ini.

1. Kemauan pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang staf pada tanggal 10 September 2020, diperoleh informasi bahwa kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diemban, masih belum baik. Misalnya dalam penyusunan laporan seperti laporan kegiatan reses Anggota DPRD, Laporan Risalah dan Rapat Dengar Pendapat, Laporan Rapat Paripurna. pegawai menunda pembuatan laporan yang dimaksud, dan akan dikerjakan jika terus didesak oleh pimpinan.

2. Kesetiaan Pegawai

Salah satu tugas pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang adalah melakukan pendampingan kepada Anggota DPRD yang melakukan reses ke daerah-daerah pemilihan, namun dengan alasan jarak jauh atau kesibukan lain maka kegiatan tersebut tidak dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai untuk setia melaksanakan tugasnya belumlah cukup baik.

3. Kebanggaan Pegawai pada Organisasi

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap 7 orang pegawai yang masing – masing bertugas sebagai pendamping Alat Kelengkapan Dewan (AKD); 4 orang pendamping komisi dan 3 orang pendamping fraksi, didapati informasi bahwa 4 orang pegawai menyatakan tidak bangga akan profesinya dan ingin mengundurkan diri dari jabatan sebagai pendamping di komisi / fraksi. Alasannya, karena mereka tidak ingin bekerja pada lembaga yang berbau politik, 1 orang pegawai menyatakan tidak tahu, karena hanya menjalankan

tugas yang diperintahkan pimpinan dan hanya 2 orang yang menyatakan bangga dengan tugasnya sebagai pendamping karena mereka dapat lebih dekat dengan para anggota yang ada di fraksi tempatnya bekerja.

Baik atau tidaknya komitmen organisasi pegawai dapat disebabkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Menurut Dyne dan Graham dalam Samsuddin (2018: 65), faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah: budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, masa kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan status sosial organisasi. Selain itu, Mowday dalam Samsuddin (2018: 67) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terdiri dari: usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, peran individu, lingkungan kerja, perasaan dipentingkan oleh perusahaan/organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan gaji. Dalam penelitian ini, fokus penelitian adalah pada kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Faktor ini dipilih karena disesuaikan dengan fenomena atau permasalahan yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kota Kupang.

Faktor pertama adalah kepuasan kerja. Sutrisno (2016: 75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerja akan menunjukkan sikap negatif, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi. Terhadap pendapat ini pada tanggal 18 September 2020 peneliti melakukan wawancara pra penelitian kepada 4 orang

pegawai dan didapati bahwa rata – rata pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukan bukan merupakan keahlian / keterampilannya. Misalnya dalam pembuatan laporan yang seharusnya dilaksanakan oleh staf ahli fraksi tetapi dilakukan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

Faktor kedua adalah motivasi kerja. Berdasarkan observasi peneliti selama beberapa hari kerja ditemukan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Kupang masih rendah. Terdapat pegawai yang tidak dapat mengerjakan laporan resesnya dengan alasan tidak dapat mengoperasikan komputer sehingga harus meminta bantuan teman lain. Selain itu, beberapa orang pegawai cenderung melakukan pekerjaan secara tekun apabila diingatkan oleh pimpinan. Jika tidak diawasi pimpinan, pekerjaan tersebut menjadi lama diselesaikan.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Dari hasil prapenelitian terlihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Faktor Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Indikator	Target (Unit)	Realisasi (Unit)
1	Ruangan yang Representatif	Ruangan AC	15	7
2	Alat Penunjang Kerja	Komputer	8	4
3	Alat Transportasi	Kendaraan Dinas	25	17

Sumber : Diolah dari data Sekunder DPRD Kota Kupang

Dari data pada Tabel 1.1, diketahui bahwa AC (*Air Conditioning*), komputer dan kendaraan dinas belum tersedia sesuai kebutuhan. Masih terdapat kekurangan sarana kerja, seperti: AC kurang sebanyak 8 (delapan) unit, komputer

kurang sebanyak 4 (empat) unit dan kendaraan dinas kurang 8 (delapan) unit. Hal ini menunjukkan bahwa sarana untuk menunjang kerja pada Sekretariat DPRD Kota Kupang masih belum sesuai kebutuhan.

Faktor Lingkungan fisik tercermin dari indikator kenyamanan dalam ruangan seperti ruangan yang dipasang AC baru terpasang pada ruang pimpinan sedangkan pegawai umumnya belum terpasang. Hal ini mengakibatkan pegawai bekerja dalam ruangan dengan suhu yang cukup panas dan membuat tidak nyaman. Selain itu, tata letak meja dan kursi juga berdekatan sehingga ruang gerak pegawai terbatas atau kurang leluasa. Selain kenyamanan ruangan, jumlah komputer antara 1-2 unit pada tiap bagian sehingga jika terdapat pekerjaan yang banyak, pegawai menggunakan laptop pribadi untuk melaksanakan pekerjaan kantor atau menunggu untuk penggunaan komputer secara bergantian. Hal ini berimbas pada lambatnya penyelesaian tugas/pekerjaan. Dalam hal kendaraan dinas, belum tersedia sesuai jumlah pimpinan, sehingga terdapat pimpinan yang memperoleh kendaraan dinas dan ada juga pimpinan yang tidak memperoleh kendaraan dinas.

Faktor lingkungan non fisik dapat dilihat dari hubungan sesama rekan kerja. Hasil observasi peneliti memperlihatkan bahwa distribusi pekerjaan yang kurang merata mengakibatkan terjadi penumpukan volume/beban kerja di 1 unit/bidang kerja. Hal ini membuat pegawai pada 1 bidang tertentu sering merasa lebih banyak tugas dibanding rekan kerja pada unit lain sehingga beberapa orang pegawai lebih senang berteman dengan rekan 1 bidangnya saja. Terkait hubungan kerja antara atasan dan bawahan, peneliti menemukan ada pimpinan yang lebih banyak menghabiskan waktu di dalam ruang kerjanya, kurang bersosialisasi dengan

para bawahannya. Terkait tugas – tugas pendampingan kegiatan Anggota DPRD, selama masa observasi peneliti menemukan bahwa beberapa pegawai sering mengeluh karena beban tugas yang diberikan tidak sesuai tugas pokok dan fungsi. Beban tugas tersebut dirasa lebih tepat jika diberikan kepada anggota / pengurus partai dari masing – masing Anggota DPRD karena menyangkut kebijakan politik partai. Akibatnya, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan hanya sekedar berdasarkan pada kewajiban bahkan ada pegawai yang merasa terpaksa melaksanakan tugas karena perintah pimpinan.

Penelitian mengenai komitmen organisasi telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti, dan terdapat *research gap* atau perbedaan hasil penelitian. Suherman (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan Jakarta” memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan Jakarta. Namun hasil penelitian dari Lutviatun (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta)” mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai**

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kupang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang?
2. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang?
4. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang

2. Signifikansi pengaruh secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang
3. Signifikansi pengaruh secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang
4. Signifikansi pengaruh secara parsial kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
2. Manfaat Praktis. Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
3. Manfaat Administratif Akademis. Penelitian ini merupakan usaha memenuhi salah satu syarat akademis guna memperoleh gelar Magister Manajemen.