

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan oleh bagaimanapun majunya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan, tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional (Tjutju dan Suwatno, 2013). Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta dapat mengkombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila ada komunikasi kerja yang baik dari organisasi, motivasi dan dukungan dari organisasi, nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai.

Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, komunikasi yang tidak sejalan dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau organisasi mampu memberikan motivasi kerja, komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik, dukungan organisasi kepada karyawan, rasa nyaman,

menghargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Menurut Luthans (2012) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Priansa, (2016) komitmen organisasi merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasinya. Suatu perusahaan atau instansi harus mampu memelihara dan mempertahankan karyawannya dengan cara memenuhi harapan dari karyawan, sehingga dengan sendirinya akan tercipta rasa nyaman dan rasa senang bagi karyawan untuk dapat bertahan dalam pekerjaannya. Karyawan yang sudah merasa nyaman dalam perusahaan / instansi tersebut akan memiliki komitmen yang kuat dan memudahkan pemimpin untuk menggerakkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu instansi yang diduga memiliki komitmen yang cukup tinggi adalah Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen beralamat di jalan Arungbinang no 21 Kebumen, di dalamnya terdapat sumber daya manusia total ada 162 pegawai, yang terdiri dari 143

PNS dan 39 Non ASN. Para tenaga non ASN lebih memilih bertahan karena merasa membantu dalam merealisasikan visi dan misi instansi tersebut dan juga menjadi bagian tanggung jawab pegawai dalam mewujudkannya. Komitmen pegawai non ASN dapat ditunjukkan dengan peran serta mereka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai sehari – hari. Selain itu, pegawai non ASN juga turut serta dalam kegiatan apapun yang diadakan instansi di luar tugas pokok dan fungsi pegawai karena mereka merasa menjadi bagian organisasi tersebut. Mereka merasa nyaman bekerja di organisasi tersebut sehingga mereka loyal dan berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan lebih memilih bertahan karena akan rugi jika mereka meninggalkan instansi. Fenomena tersebut ditunjukkan dengan masa kerja sebagian pegawai yang sudah cukup lama bahkan ada yang sampai 7 tahun pengabdian. Berikut adalah data masa kerja pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Tabel I.1
Data masa kerja pegawai NON ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen

NO	Masa Kerja	Jumlah pegawai
1	0 – 2 tahun	12 orang
2	3 – 5 tahun	13 orang
3	6 – 7 tahun	14 orang
Jumlah		39 orang

Sumber : Data dari kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen 2022

Tabel I.1 menunjukkan bahwa pegawai non ASN yang bekerja selama 0 – 2 tahun terdapat 12 orang, 3 – 5 tahun terdapat 13 orang, 6 – 7 tahun terdapat 14 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai non ASN sudah bekerja selama 6 – 7 tahun. Menurut peneliti, komitmen

organisasi yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen sudah cukup baik.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2011) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi juga berperan penting bagi peningkatan komitmen organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan yang mereka butuhkan. Dari hasil wawancara peneliti terhadap pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen, motivasi para pegawai non ASN dalam bekerja cukup baik, sehingga mereka berkomitmen terhadap organisasi juga tinggi. Kebijakan yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen mengenai masa kerja terhadap karyawan non ASN, tergantung pada hasil kerja mereka dan kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, karyawan non ASN lebih termotivasi dalam bekerja agar masa kerja mereka dapat terus dipertahankan. Para karyawan juga ingin berperan lebih besar dalam pengembangan organisasi ke arah yang lebih baik agar organisasi selalu membutuhkannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2016), motivasi berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi. Dari fenomena tersebut, peneliti mengambil variabel motivasi kerja.

Selain motivasi, komunikasi antar pegawai juga penting supaya para pegawai nyaman dalam bekerja, Robbins dan Judge (2015) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahnya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak dipahami oleh orang lain. Dari hasil pengamatan peneliti, komunikasi antar karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen cukup baik, hal ini menyebabkan komitmen mereka terhadap organisasi menjadi lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siwi (2020) komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Dukungan organisasi juga mempunyai andil guna membangun komitmen suatu organisasi, jika organisasi tidak mendukung para karyawannya, maka karyawannya tidak akan merasa nyaman dalam bekerja. Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014). Ketika karyawan memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dipedulikan oleh organisasi, maka akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, para pegawai non ASN mengatakan bahwa instansi memberikan dukungan terhadap para

pegawai non ASN supaya mereka nyaman bekerja di lingkungan instansi dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja yang tinggi sehingga para pegawai non ASN memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ketut Metria (2018) mengatakan bahwa pegawai yang mendapat dukungan dari organisasinya terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen?
- b. Apakah komunikasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen?
- c. Apakah persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen?

- d. Apakah motivasi kerja, komunikasi, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan dan digunakan sebagai pembatas pembahasan. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya pelebaran pokok masalah dengan tujuan penelitian yang dilakukan menjadi lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan dan difokuskan pada pegawai non ASN Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen sejumlah 39 orang.
2. Penelitian ini berfokus pada komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.
3. Variabel penelitian ini adalah :
 - a. Menurut Priansa, (2016) komitmen organisasi merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasinya. Indikator komitmen Organisasi menurut Shaleh (2018) yaitu :
 - 1) Kemauan Karyawan
Adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam

memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan – lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

- b. Motivasi menurut Malayu SP. Hasibuan (2011) adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015), indikator yang digunakan untuk motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Penghargaan
 - b. Hubungan sosial
 - c. Kebutuhan hidup
 - d. Keberhasilan dalam bekerja
- c. Robbins dan Judge (2015) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahnya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa – apa apabila tidak dipahami oleh orang lain. Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator – indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

1) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing – masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang, karena komunikasi

bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap, apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

d. Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*)

adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) diukur melalui beberapa

indikator oleh (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), yaitu :

- 1) Penghargaan : perusahaan memberikan penghargaan atas tugas yang dilakukan karyawan.
- 2) Pengembangan : perusahaan menghargai kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.
- 3) Kondisi kerja : perusahaan memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja secara fisik ataupun non fisik.
- 4) Kesejahteraan karyawan : perusahaan mempedulikan kesejahteraan karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.
- b. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Kebumen.
- c. Untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perluasan pemahaman dan pengetahuan mengenai motivasi kerja, komunikasi, dan persepsi dukungan pegawai non ASN sehingga diharapkan mampu untuk memberikan pengembangan inovasi yang bermanfaat terhadap organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

1.5.2. Manfaat Praktis

1.5.2.1. Bagi Dinas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber dan informasi serta masukan ilmiah mengenai motivasi kerja, komunikasi, dan persepsi dukungan pegawai non ASN sehingga diharapkan mampu untuk memberikan pengembangan inovasi yang bermanfaat terhadap organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

1.5.2.2. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap pihak karyawan dalam menerapkan dan meningkatkan komitmen organisasi pegawai non ASN sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja instansi dengan demikian tujuan dari organisasi (Dinas Lingkungan

Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen) dapat tercapai dengan baik