**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi mempunyai batasan tersendiri yang nyata dan dapat berubah-ubah dalam kurun waktu tertentu agar kita dapat membedakan antara anggota organisasi maupun yang bukan anggota organisasi. Batasan dapat dicapai melalui perjanjian tertulis maupun tidak tertulis antara para anggota dan organisasinya. Keberhasilan organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan. Yang tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri namun bisa dicapai dengan melalui usaha kelompok yang diidentifikasi kedalam komitmen bersama.

Organisasi swasta atau pemerintah memerlukan komitmen baik pribadi atau organisasi, komitmen sebagai langkah awal didalam organisasi menentukan akan berjalannya suatu organisasi dan menjadi ukuran kesediaan pegawai bertahan dengan sebuah organisasi di waktu yang akan datang. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas .yang lebih tinggi.

Komitmen sering disebut janji, janji kepada diri sendiri ataupun kepada orang lain maupun kelompok, dalam hal ini komitmen mencerminkan rasa percaya pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta rasa ingin bekerja terus-menerus didalam organisasi. Biasanya pegawai yang telah bekerja lama didalam organisasi tersebut akan mempunyai rasa komitmen yang lebih tinggi dibanding pegawai yang baru akan bekerja, sehingga komitmen perlu ditanamkan diawal agar mereka bekerja didalam tim bisa berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Komitmen mempunyai maanfaat yang sangat besar bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Dan untuk organisasi atau instansi pemerintah pelaksanaan atau penerapan komitmen didasarkan pada pedoman yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) yang tertuang dalam pasal 3 ayat 1 Undang-undang No. 43 tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Penentu keberhasilan terwujudnya tujuan dalam organisasi salah satunya berupa nilai, norma, tingkah laku yang berbeda dengan organisasi lain yang tertuang dalam budaya organisasi. Komitmen dan budaya organisasi bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, sebab keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah pegawai yang ada di dalam organisasi. Setiap pegawai mempunyai komitmen yang berbeda-beda yang tertuang dalam ciri budaya masing-masing, sehingga diperlukannya penyatuan persepsi dari seluruh pegawai sehingga mempunyai suatu pandangan bersama tentang budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor penting yang utama ialah faktor komitmen dan komunikasi. Faktor komitmen berhubungan dengan cara bertindak seseorang yang berperan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang sudah terencana. Faktor komunikasi berperan untuk menumbuhkan dan meningkatkan jalan arahnya pegawai dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

Penerapan budaya organisasi perlu mendapatkan dukungan dari banyak pihak, mulai dari diri sendiri, kelompok maupun organisasi itu sendiri. Dukungan yang paling berpengaruh dalam kesuksesan penerapan budaya organisasi datang dari seberapa besar komitmen pegawai, karena jika pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Tantangan dan upaya-upaya yang belum maksimal dalam penerapan budaya organisasi seperti tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan antara sesama pegawai, serta peningkatan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung, masih terlihat bahwa budaya organisasi masih rendah, hal ini terlihat dari dimensi sebagai berikut:

1. Toleransi terhadap konflik (Dorongan untuk menyampaikan kritik)

Contoh: Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung masih sering terjadinya perselisihan atau perbedaan persepsi antar sesama pegawai yang timbul dari permasalahan eksternal organisasi seperti masih terdapat perusahaan yang memanipulasi data ketenagakerjaan, dalam hal ini perbedaan pandangan untuk meluruskan permasalahan dalam pencapaian tujuan masih terjadi pada Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.

1. Kontrol

Contoh: Masih ditemukannya laporan secara langsung dari masyarakat mengenai lambannya penindak lanjutan terkait penindak lanjutan permasalahan wajib lapor perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.

Permasalahan-permasalahan yang terdeteksi di atas, peneliti menduga bahwa komitmen organisasional belum dijalankan sepenuhnya berdasarkan dimensi sebagai berikut:

1. Komitmen afektif

Contoh: Masih adanya pegawai belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai organisasi untuk mewujudnya keberlangsungan tujuan bersama. Salah satunya dapat dilihat dari lambannya penyelesaian masalah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung terhadap beberapa perusahaan yang melakukan penyimpangan wajib lapor perusahaan.

1. Komitmen normatif

Contoh: Masih kurangnya pengawasan dan pengendalian mengenai cara bertindak seorang pegawai, salah satunya dapat dilihat dari sikap acuh dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

Bertitik tolak dari permasalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikannya sebagai topik dalam penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul **“Hubungan Komitmen Organisasional dengan Organisasional Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka diidentifikasikan masalah sejalan dengan penelitian yang dilakukan diantaranya:

1. Bagaimana hubungan Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung?
2. Apa saja yang menjadi hambatan di dalam Hubungan Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Apa saja usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Hubungan Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Memperoleh data dan informasi bagaimana hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.
2. Mengembangkan data mengenai hambatan-hambatan yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Menerapkan data tentang cara mengatasi hambatan-hambatan yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.
4. **Kegunaan Penelitian**
5. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai Hubungan Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.

1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut pelaksanaan Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.

1. **Kerangka Pemikiran**

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah peneliti menggunakan kerangka pikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni : hubungan komitmen organisasional (variabel bebas) dengan budaya organisasi (variabel terikat).

Peneliti mengemukan pengertian komitmen organisasional menurut **Robbins dan Judge** dalam bukunya **Perilaku Organisasi: *Organizational Behavior* (2014 : 100)** yang menyatakan :

**“suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.**

Peneliti merujuk pada pendapat **Robbins dan Judge** dalam bukunya **Perilaku Organisasi: *Organizational Behavior* (2014 : 101)** yang menyatakan bahwa dimensi - dimensi komitmen organisasional meliputi :

1. Komitmen afektif *(affective commitment),* Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan *(continuance commitment),* nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif *(normative commitment),* kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

**Robbins** dalam bukunya **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi (1996 : 289)** mengemukakan pendapatnya mengenai budaya organisasi ialah :

**“Budaya Organisasi adalah suatu sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya”.**

Peneliti merujuk pada pendapat **Robbins** dalam bukunya **Teori Organisasi: Struktur, Desaian & Aplikasi (1994 : 480)** yang menyatakan bahwa 10 karakteristik budaya organisasi meliputi :

1. *Inisiatif individu.* Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independen yang dipunyai individu.
2. *Toleransi terhadap tindakan berisiko.* Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindk agresif, inivatif, dan mengambil risiko.
3. *Arah.* Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. *Integrasi.* Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkordinasi.
5. *Dukungan dari manajemen.* Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. *Kontrol.* Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikaan perilaku pegawai.
7. *Identitas.* Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi diri secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. *Sistem imbalan.* Tingakat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. *Toleransi terhadap konflik.* Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. *Pola-pola komunikasi*. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diduga bahwa komitmen organisasional berhubungan dengan budaya organisasi. Dibawah ini merupakan kesimpulan yang dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :

**Budaya Organisasi**

**(Variabel Y)**

(Robbins , 1994:480))

**Komitmen Organisasional**

**(Variabel X)**

(Robbins dan Judge, 2014:101))

**Gambar 1.1**

**Model Kerangka Pemikiran**

1. **Hipotesis**

**Sugiyono** dalam bukunya **Metode Penelitian Administrasi (2014 : 70)** berpendapat bahwa Hipotesis merupakan:

**“Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.**

**“sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”.**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Penelitian :

**“Terdapat Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung”.**

1. Hipotesis statistik :
2. Ho : ρs ≤ 0 = tidak adanya hubungan antara komitmen organisasional dengan budaya organisasi.
3. Ha : ρs > 0, = adanya hubungan antara komitmen organisasional dengan budaya organisasi.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**Gambar 1.2**

**Paradigma Hubungan**

Keterangan:

X= Komitmen Organisasional

Y= Budaya Organisasi

= Variabel dari luar variabel Komitmen Organisasional yang tidak diukur yang berhubungan dengan variabel Budaya Organisasi.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami orang lain, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut:

1. Hubungan adalah menunjukkan seberapa besar keterkaitan komitmen organisasional dengan budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung.
2. Komitmen Organisasional (X) adalah tingkat komitmen pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam memihak dan mempertahankan tujuan organisasi.. Komitmen pegawai didalam organisasi tersebut yang berupa setia terhadap organisasi dan menerapkan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan. Adapun dimensi - dimensi komitmen organisasional yang menjadi alat ukur yaitu: 1) Komitmen afektif. 2) Komitmen berkelanjutan. 3) Komitmen normatif.
3. Budaya Organisasi (Y) adalah persepsi nilai dan norma bersama semua anggota organisasi yang terwujud dalam visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sehingga dapat membedakannya dengan organisasi-organisasi lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Adapun karakteristik budaya organisasi yang menjadi alat ukur yaitu: 1) Inisiatif individual. 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko. 3) Arah. 4) Integritas. 5) Dukungan dari manajemen. 6) Kontrol. 7) Identitas. 8) Sistem imbalan. 9) Toleransi terhadap konflik. 10) Pola-pola komunikasi.
4. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
   * + 1. **Lokasi**

Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung yang terletak di Jalan Martanegara No.4, Turangga, Lengkong, Kota Bandung Jawa Barat. Tlp. (022) 7311305, . (022) 7311330, Fax (022) 7313130.

* + - 1. **Waktu Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu dimulai dari tahap penjajakan bulan Desember 2016 dan akan dilaksanakan tahap penelitian pada bulan Januari sampai dengan Juni 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari **Tabel 1.1** jadual penelitian.