**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

 Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan Kepala Daerah yang berhasil adalah Kepala Daerah yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhannya. Instansi Pemerintahan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan instansi pemerintahan, keberhasilan dalam proses instansi ditentukan oleh tercapainya komitmen terhadap hasil kinerja yang baik oleh pegawai.

Undang-undang no 14 tahun 2007 tentang pembentukan dan susunan organisasi Kelurahan dan Kecamatan di Lingkungan Kota Bandung yang mempunyai tugas pokok dan fungsi Kecamatan Sukajadi sebagai berikut : 1). Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, 2). Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum 3). Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan

 Komitmen pegawai kepada sebuah instansi dipandang sangat penting. Pegawai yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan instansinya daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen pegawai. Komitmen pegawai selalu diubungkan dengan kinerja menurut Steers dan Mowday (1974) dalam Fuad mas’ud (2002). Semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin baik kinerja pegawai menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad Mas’ud (2002).

Setiap orang yang bekerja di suatu intansi pemerintahan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu instansi pegawainya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari instansi atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu instansi atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawainya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap pegawai ataupun loyalitas pegawai menjadi berkurang.

 Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi *turnover.* Adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedang *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

 Kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

 Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan komitmen yang besar dan juga komitmen kecil yang kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Akibatnya adalah terdapatnya garis hubungan yang jelas dan berlangsung terus menerus antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai terkait. Organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan 3 pilar organisasi, yaitu : *performance alignment, psychological alignment,* dan *capacity for training and change.*

 Pekerjaan di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung permasalahan yang sering muncul adalah kualitas dan kuantitas ketenagaan seperti halnya yang terjadi pada pegawai di Kecamatan Sukajadi yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Para pegawai sering mengeluh terhadap tugasnya hal ini disebabkan diantaranya adalah faktor Komitmen Organisasional. Dan agar pelayanan pendidikan dapat memenuhi tuntutan masyarakat maka sikap dan praktek pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi : tanggung jawab, perhatian, kedisiplinan, keterampilan, kejujuran, dan keramahan harus dilaksanakan dengan baik.

 Berdasarkan uraian yang peneliti lakukan di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya kualitas, dimana masih rendahnya kualitas kerja yang dicapai di dalam Kecamatan Sukajadi Kota Bandung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Contohnya : masih belum tercapainya target antara rencana kegiatan pelayanan terhadap masyarakat yaitu dalam pelayanan E-KTP, ini terlihat karena pegawai belum bisa memberikan hasil yang maksimal dalam mengkoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum, dan pegawai yang tidak teliti terhadap pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan tersebut tidak efektif.
2. Ketepatan waktu, dimana ketepatan waktu menjadi hal yang sangat penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Tetapi di Kecamatan ini adalah sebaliknya ketepatan waktu masih sangatlah rendah. Contohnya : masih banyak pegawai yang terlambat dalam bekerja dan juga masih banyak yang tidak menyelesaikan pekerjaan dalam pelayanan terhadap masyarakat dengan tepat waktu, dan juga dalam melakukan kegiatan pelayanan tersebut, yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu 2 minggu, tetapi karena pegawai tidak memprioritaskan masyarakat sehingga kegiatan tersebut menjadi tidak sesuai jadwal yang di tetapkan.

 Berdasarkan permasalahan diatas peneliti menduga bahwa Komitmen Organisasional di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung masih rendah diduga oleh adanya faktor sebagai berikut :

1. Kurangnya dukungan, dimana masih rendahnya dukungan yang diberikan kepada sesama pegawai maupun dari pimpinan terhadap pegawai. Contohnya : pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung masih mengalami kesulitan menjaga kedisiplinan dalam masuk kerja, dan juga malas-malasan dalam bekerja, karena kurangnya dukungan oleh pimpinan dalam membangkitkan semangat kerja.
2. Kurangnya pelibatan kerja, dimana masih rendahnya pelibatan kerja di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Contohnya : pegawai masih kurang aktif dalam membantu pegawai lain dalam menyelesaikan suatu kegiatan pelayanan masyarakat, sehingga kegiatan tersebut menjadi memakan waktu yang lama. Seharusnya jika saling berpartisipasi maka pelibatan kerja akan membangun loyalitas dan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

 Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul “**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SUKAJADI KOTA BANDUNG”**

1. **Perumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Apa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?
2. Apa pentingnya Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?
3. Upaya-upaya apa saja yang di lakukan untuk meningkatkan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. Untuk mengetahui apa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung
6. Untuk mengetahui apa pentingnya Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung
7. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung

**Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta 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.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
3. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan aspek permasalahan mengenai Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Diperlukan kajian teoritis yang merupakan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggaran dasar atau kerangka pemikiran, yaitu beberapa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli.

Peneliti mengemukakan pendapat Komitmen Organisasional menurut **Colquitt, LePine dan Wesson** yang dikutip oleh **Wibowo (2015 : 430),** bahwa:

**Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.**

Pengertian diatas menunjukan bahwa Komitmen Organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja juga selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Prawirasentono** dikutip oleh **Sinambela (2012 : 5)** mendefinisikan bahwa :

**Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.**

Berdasarkan pengertian diatas, diketahui bahwa kinerja merupakan sesuatu hal yang harus dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

**Beer,** yang dikutip oleh **Wibowo** dalam bukunya **Manajemen Kinerja (2015 : 438),** mengatakan bahwa :

**Pada akhirnya, yang terpenting adalah bagaimana Komitmen Organisasional dapat meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan 3 pilar organisasi, yaitu : 1. Performance alignment, 2. Psychological alignment, dan capacity for training and change.**

**Variabel Y Kinerja Pegawai**

1. **Quality**
2. **Quantity**
3. **Timeliness**
4. **Cost-effectiveness**
5. **Need for supervision**
6. **Interpersonal Impact**

**Bernadin oleh Sudarmanto (2009 : 12)**

**Sinambela,**

**(2012 : 5)**

**Variabel X Komitmen Organisasionalonalonal**

1. ***justice and support (*keadilan dan dukungan)**
2. ***shared values* (nilai bersama)**
3. ***trust* (kepercayaan)**
4. ***organizational comprehension* (pemahaman organisasional**
5. ***employee involvement (*pelibatan pekerja)**

**McShane dan Von Glinow (2010 : 113)** dikutip oleh **Wibowo (2015 : 433)**

**Beer oleh Wibowo (2015 : 438)**

**GAMBAR 1.1**

 **PARADIGMA PENELITIAN**

1. **Hipotesis**

 Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut : “**Ada pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasionalterhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.” :**

 Berdasarkan hipotesis tersebut maka peneliti akan mengemukakan definisi operasionalnya, sebagai berikut :

1. H0 : $ρs \leq 0 $= Komitmen Organisasional : Kinerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung< 0, Komitmen Organisasional (X) Kinerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung (Y) artinya Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H1 : $ρs >0 $= Komitmen Organisasional : Kinerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung > 0, Komitmen Organisasional (X) Kinerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung (Y) artinya Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung ada pengaruh yang signifikan.

 Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang perlu di uji kebenarannya. Sehingga berdasarkan hipotesis yang peneliti lakukan pada objek penelitian diharapkan adanya peranan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai.

 Untuk menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti maka peneliti merumuskan definisi variable sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung (X).
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, adapun dimensi-dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Y).

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

 *Py*ɛ

 *Pyx*

 **GAMBAR 1.2**

 **PARADIGMA PENGARUH**

X = Komitmen Organisasional

 Y = Kinerja Pegawai

 ɛ = Variable lain diluar variable Komitmen Organisasional yang tidak diukur berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai

 Pengaruh yang signifikan menunjukan variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, Jl. Sukamulya No. 4 Bandung, Telp : (022) 2015736. Lokasi tersebut dipilih oleh peneliti karena berkaitan dengan studi yang dijalani saat ini yang mana berkaitan dengan lingkup keilmuan Administrasi serta Pelayanan Publik yang mana dipelajari dalam perkuliahan selama ini, maka dari itu penelitian di lakukan di tempat tersebut.