

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan (Pemerintah Daerah). Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Seluruh organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing.

Dalam rangka memberikan kepastian akan pencapaian tujuan organisasi, secara universal suatu perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat komponen utama, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi yang tepat serta logistik yang memadai. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan sentral yang lebih strategis dan tidak lain merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan kesempatan dalam perusahaan. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan atau inefisiensi dalam berbagai bentuk, Siagian (dalam Sutrisno)<sup>1</sup>. Salah satunya adalah masalah kepemimpinan. Kepemimpinan akan mempengaruhi semangat kerja, keluhan - keluhan dan masalah lainnya serta yang tidak kalah pentingnya kepemimpinan ini akan mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 99

puas cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi akan menimbulkan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan pada organisasinya sehingga organisasi akan mendapatkan hal-hal positif dari karyawannya.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, Hasibuan<sup>2</sup>. Sikap dan gaya, serta perilaku kepemimpinan seorang manajer sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang manajer, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, tidak akan mungkin seorang manajer berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijakan dan menyerahkan kepada orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan<sup>3</sup>.

Kepemimpinan di Pemerintah Daerah Kota Bekasi saat ini sedang mengalami penurunan dengan adanya beberapa masalah yang dihadapi, salah satunya yaitu yang sedang dirasakan oleh beberapa kalangan, bahwa apa yang

---

<sup>2</sup> Malayu S.P H asibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Cet. 9; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), h. 170

<sup>3</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat (Cet. Ke-4; Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), h. 173

dilakukan oleh pemimpin saat ini masih belum sesuai dengan tujuan Pemerintah Daerah Kota Bekasi.

Komitmen seseorang terhadap organisasi ditunjang oleh adanya motivasi kerja. Motivasi dan menimbulkan semangat atau gairah kerja. Memotivasi merupakan tugas pimpinan menunjukkan kondisi yang menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, agar bawahan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tujuan dapat tercapai. Berbagai literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku.

Motivasi ada karena adanya kebutuhan serta kepuasan baik materi maupun nonmateri dalam individu yang harus dipenuhi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk mengadakan perilaku bekerja. Menurut G. R. Terry (dalam Hasibuan), menyatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang atau individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan<sup>4</sup>. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian yang dikutip oleh M. Manullang, menyatakan bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Malayu S.P Hasibuan, *op. cit.*, h. 145

<sup>5</sup> Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), h. 193

Selain itu ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja individu, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil. Bila kompensasi materi dan nonmateri yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi saat ini sangat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Jelas sekali terlihat bahwa dengan adanya fasilitas (jaminan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan), penghargaan atas prestasi kerja seperti kenaikan pangkat/ golongan serta tunjangan – tunjangan yang diberikan mampu menarik para pegawai untuk memiliki komitmen yang lebih terhadap instansi (Pemerintah Daerah Kota Bekasi).

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Luthans (dalam Sutrisno) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu serta penerimaan terhadap nilai - nilai dan tujuan organisasi - organisasi<sup>6</sup>. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa atau produk yang dihasilkannya.

Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka terlihat bahwa komitmen organisasi pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yang diteliti oleh penulis yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Dalam hal ini penulis akan meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi”**.

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Edisi pertama (Cet. Ke-2; Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 292

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dalam uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi, dapat diketahui bagaimana kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi, diketahui bahwa dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa yang akan datang.

Bagaimana motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi, hubungan rasa efektif karyawan akan memberikan motivasi, selanjutnya akan menghasilkan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), yang mana akan menghasilkan komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi, penelitian mengenai hubungan di atas sangat penting dan perlu dilakukan, karena sangat banyak manfaatnya bagi organisasi.

Bagaimana kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi, kepuasan kerja sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan dan pekerjaan dalam suatu organisasi. Dan bagaimana budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah

Daerah Kota Bekasi, budaya organisasi merupakan sistem bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut dan dihargai bersama dalam organisasi yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi.

Serta Bagaimana loyalitas terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi, komitmen organisasional merupakan cerminan bagaimana seorang individu telah memiliki tingkat kepercayaan dan menerima serta terikat dengan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi berarti memiliki loyalitas terhadap organisasi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang akan dibuat oleh penulis, sesuai dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen

Organisasi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi”, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai?
- c. Apakah secara bersama – sama terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat dibaca, dipahami serta bermanfaat bagi:

### a. Penulis

Penulis melaksanakan penelitian ini dapat menambah wawasan dan mengetahui tentang pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi, serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu penulis.

### b. Perusahaan atau Instansi

Dalam melaksanakan penelitian yang penulis laksanakan dapat memberikan masukan yang bersifat positif mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi.

### c. Akademis

Penulis melaksanakan penelitian ini agar dapat menjadi suatu penjelasan kepada pihak akademis tentang pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah - Pemerintah Daerah Kota Bekasi.