

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di dunia, dengan jumlah penduduk sebesar 270,20 jiwa (BPS, SP2020). Hal ini menjadikan Indonesia sebagai negara terbesar penduduknya ke-4 dunia setelah China, India, dan Amerika Serikat. Di satu sisi jumlah penduduk yang besar merupakan potensi, namun di sisi lain merupakan ancaman karena dapat menimbulkan beberapa permasalahan, diantaranya: masalah pendidikan, ekonomi, sosial, politik, budaya, pertahanan, dan keamanan. Berbagai perubahan yang terjadi tersebut memengaruhi organisasi dalam berusaha mewujudkan tujuannya.

Dalam perkembangan kependudukan, sejak tahun 2010 Indonesia telah memasuki masa Bonus Demografi, yakni sebuah kondisi terjadinya penurunan fertilitas dan mortalitas yang memberikan dampak keuntungan ekonomis sebagai akibat terjadinya transisi demografi. Era bonus demografi ditandai dengan meningkatkan proporsi jumlah penduduk usia produktif dibandingkan proporsi penduduk usia non-produktif dan akan mencapai puncaknya pada sekitar tahun 2020-2030 (Moertiningsih, 2016). Meningkatnya usia produktif dan turunnya angka ketergantungan merupakan modal untuk meningkatkan kesejahteraan bangsa apabila

dimanfaatkan secara optimal, namun jika Sumber Daya Manusia (SDM) produktif tidak berkualitas akan membawa beban terhadap kemajuan bangsa.

Ukuran kualitas hidup manusia suatu negara dapat diukur dari *Human Development Index* (HDI), dengan indikator pendidikan, angka harapan hidup dan perekonomian, dimana pada tahun 2017 Indonesia berada pada peringkat ke-87 dari 187 negara. Posisi Indonesia masih di bawah negara-negara ASEAN, seperti: Malaysia peringkat ke-57, Thailand peringkat ke-68 dan Filipina peringkat ke-82 (UNDP, 2017). Dalam *global human capital index* yang dipublikasi di *World Economic Forum* (WEF), Indonesia menempati posisi ke-65 dari 130 negara, dan Malaysia posisi ke-33, Thailand posisi ke-40, Filipina dan Vietnam posisi ke-60 (WEF and World Bank, 2017).

Dalam rangka menjawab perubahan lingkungan strategis yang dinamis dan cepat, sangat memerlukan komitmen organisasi secara individu maupun kelompok (J. P. Meyer, Allen, & Topolnytsky, 1998). Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan atau hubungan yang terjalin antara anggota organisasi dengan organisasi. Perubahan dalam dunia kerja di abad ke-21 ini menuntut komitmen dari setiap anggota organisasi. Terdapat berbagai bentuk dari komitmen organisasi yang dapat dikembangkan guna menuju tercapainya tujuan organisasi.

Adapun akses informasi dan persaingan yang semakin terbuka merupakan tantangan yang dihadapi oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk menghadapi hal tersebut, perlu dicetak SDM yang kompeten yang didukung oleh penyiapan manajemen pendidikan yang berkualitas. Peningkatan mutu SDM khususnya dalam bidang

pendidikan harus menjadi bagian penting organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut akan berdampak lebih baik apabila karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2017:64), "*organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization*". Komitmen organisasi dinyatakan sebagai keinginan dari seseorang untuk tetap dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi keterikatan yang terjalin antara anggota organisasi dan organisasi tergambar melalui perilaku yang mengarah kepada loyalitas anggota dalam bekerja. Ketika pegawai berusaha untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi yang memiliki nilai-nilai yang sama dengan nilai-nilai yang diyakininya, maka keinginan untuk bekerja lebih lama dapat muncul.

Robbins dan Judge (2011:111) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah, "*...the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization*". Dalam komitmen organisasi dapat teridentifikasi tingkat keterikatan karyawan dengan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Berbagai usaha akan dilakukan oleh seorang karyawan apabila keterikatan telah terjalin di dalam dirinya terhadap nilai yang ada dalam organisasinya. Perilaku yang ditunjukkannya dalam bekerja adalah perilaku yang mencerminkan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Manifestasi dari komitmen yang tinggi berupa loyalitas, tercurahnya segala daya dan upaya untuk berkontribusi terhadap organisasi. Sebaliknya, Jason, Jeffery, Michael, (2009:67) menyatakan apabila komitmen organisasinya rendah, maka karyawan kurang mempunyai itikad dan kinerja sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan membawa dampak pada diri sendiri dan organisasi seperti dalam hal promosi atau peningkatan jenjang karir, kepuasan kerja, hingga penghargaan yang diperoleh. Komitmen organisasi dalam hal ini merupakan keinginan setiap karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau berpindah meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lainnya.

Setiap organisasi menginginkan agar seluruh karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan merupakan salah satu aset yang paling penting dalam organisasi. Hal ini terlihat dari peran karyawan yang dapat membantu mengarahkan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat yang dinamis. Manfaat yang diperoleh organisasi dari tingginya komitmen karyawan antara lain menghindari pergantian karyawan (*turn over*) yang tinggi, mengurangi atau meringankan supervisi dan meningkatkan efektivitas organisasi .

Mengingat pentingnya komitmen organisasi karyawan dalam suatu organisasi, perlu upaya-upaya khusus yang merupakan implementasi manajemen dalam bentuk komitmen pada nilai-nilai kemanusiaan yang dituangkan dalam peraturan tertulis,

penempatan SDM yang kompeten, memperjelas misi dan visi organisasi serta menekankan pelatihan dan orientasi berdasarkan nilai organisasi. Organisasi perlu menjamin keadilan organisasi melalui prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif, dan menciptakan perasaan sebagai satu komunitas. Hal tersebut harus didukung oleh kerja dan kebersamaan tim dalam organisasi.

Menurut Abdallah, Obeidat, Aqqad, Janini, dan Dahiyat (2016:42), komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung oleh *job involvement*. Patchen dalam Srivastava menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya. Artinya, individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Selain itu menurut Culibrk, Delic, Mitrovic (2018:7) komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja. Adapun Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan

terhadap organisasi dan lingkungan. Dalam penelitian lain, Angle dan Perry (1981:1-14) menyatakan kepuasan kerja juga menggambarkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Para karyawan yang puas lebih berkomitmen dengan organisasi dan lebih perhatian untuk melakukan pekerjaan dan mereka melakukan berbagai kegiatan yang bermanfaat bagi organisasi.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh efikasi diri para karyawan. Individu-individu dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak mudah menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil. Reivich dan Shatte (2012) menyatakan bahwa dalam konteks dinamika kehidupan organisasi, komitmen seperti itu sangat dibutuhkan terutama untuk memecahkan berbagai persoalan organisasi, termasuk pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi pemerintah sebagai salah satu organisasi di sektor publik banyak menjadi sorotan terutama pada era keterbukaan informasi. Aparatur Negara merupakan salah satu bagian dari pemerintahan yang menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. SDM yang dimiliki oleh pelayan masyarakat ini harus terus ditingkatkan kualitasnya mengingat pentingnya tugas yang diemban oleh aparatur negara sebagai abdi negara dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dengan aparatur yang dimiliki, SDM yang terqualifikasi ini tentunya memberikan dampak signifikan bagi penyelenggaraan *good government*, karena para aparatur ini adalah yang mampu membangun sistem ideal dari *good government*. Untuk menjalankan sistem *good government* dengan baik, dibutuhkan SDM aparatur yang

memiliki karakter dan etos kerja yang bisa diandalkan. Hal ini dikarenakan SDM aparatur merupakan penyelenggara negara dan pemerintahan yang diberikan tanggungjawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pada kenyataannya, menyiapkan SDM yang kompeten dan profesional tidak mudah, dan diperlukan upaya-upaya yang sistematis dan terencana dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM Aparatur Sipil Negara (ASN).

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan organisasi pemerintah yang strategis dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana) secara nasional. Untuk itu sangat diperlukan komitmen dan upaya yang inovatif dalam penyelenggaraan program pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Hal ini sangat penting dilakukan agar target pembangunan dapat tercapai secara optimal. Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) memiliki tujuan tercapainya penduduk tumbuh seimbang dan kegiatan prioritas yaitu Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana.

Penyuluh Program Keluarga Berencana merupakan pendidik dalam sistem sistem pendidikan luar sekolah yang mempunyai tugas guna menumbuhkembangkan kemampuan (pengetahuan, sikap dan perilaku) pasangan usia subur (PUS). Diharapkan PUS nantinya mengikuti Program KB secara mandiri, sukarela dan dapat

meningkatkan kesejahteraan melalui Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera. Kegiatan penyuluhan Program KB di era Milenial menghadapi tantangan yang sangat kompleks sehingga perlu revitalisasi dan inovasi dalam menyampaikan program KB. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya penyuluh-penyuluh KB yang handal dan profesional serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi guna mendamping para akseptor dan calon Akseptor KB. Adanya penyuluh-penyuluh KB profesional dan memiliki komitmen yang tinggi tidak datang dengan sendiri tanpa ada proses pendidikan dan pelatihan sebelumnya, melainkan menjadi penyuluh KB yang profesional, handal, berkualitas dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang penting, syarat mutlak dan harus dimiliki bagi seorang penyuluh KB. Tanpa adanya pendidikan dan pelatihan mustahil penyuluh KB sebagai ujung tombak Program Bangga kencana di lini lapangan dapat memberikan kontribusi yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Pendidikan dan pelatihan penyuluh KB dilaksanakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana (Pusdiklat KKB) dengan berbagai pendidikan jangka panjang, jangka menengah maupun jangka pendek dengan bekerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi (Universitas). Selain itu untuk meningkatkan pengembangan kompetensi dilakukan berbagai Diklat terkait dengan Diklat Manajerial, Diklat Teknis maupun dan Diklat Sosial Kultural.

Outcome dari hasil pendidikan dan pelatihan diantaranya pembentukan karakter para penyuluh KB yang memiliki komitmen organisasi guna mencapai target sasaran program, karena mereka memiliki kewajiban untuk senantiasa mengabdikan dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai, dan cita-cita bangsa dan negara. Komitmen organisasi menjadi faktor penting bagi perkembangan karakter kerja. Penyuluh KB yang memiliki komitmen kuat akan memiliki tekad yang tinggi dalam meningkatkan pelayanan publik dan penegakan birokrasi yang bersih. Komitmen organisasi yang kuat terhadap pekerjaan inilah yang mampu memberikan dampak signifikan terhadap perbaikan sistem dan kultur pelayanan bagi masyarakat. Komitmen organisasi yang kuat juga mampu memberikan teladan bagi para penyuluh KB lainnya, sehingga bisa menjadi acuan yang baik perkembangan karakter kerja SDM aparatur.

Dari hasil *Focus Group Discussion* (FGD) dengan para penyuluh KB yang dilakukan Pusdiklat di Balai Pendidikan dan Pelatihan KKB Garut didapat beberapa permasalahan diantaranya terkait dengan komitmen organisasi dimana beberapa penyuluh KB berkeinginan untuk pindah jabatan fungsional maupun instansi, rendahnya *job involvement* penyuluh KB di dalam manajemen pengelolaan operasionalisasi uraian pekerjaan, efikasi diri yang rendah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta rendahnya kepuasan kerja (FGD penyuluh KB Pusdiklat, 2020). Selain itu, permasalahan lainnya terkait keterampilan penyuluh KB dalam menguasai teknologi, informasi dan komunikasi (TIK) juga masih terlihat kurang optimal. Hal tersebut memicu kurangnya rasa percaya diri penyuluh KB dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Komitmen organisasi yang rendah merupakan muara dari rendahnya *job involvement*, efikasi diri dan kepuasan kerja. Hal ini selanjutnya berdampak pada rendahnya kinerja penyuluh KB di tingkat lini lapangan yang terjadi di lapangan, penyuluh KB tidak dilibatkan dalam merencanakan, evaluasi dan monitoring program.

Sejak tahun 2018, penyuluh KB menjadi bagian dari karyawan BKKBN Pusat yang sebelumnya merupakan karyawan Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, sangat diperlukan komitmen organisasi dari penyuluh KB terhadap pencapaian tujuan BKKBN. Penelitian ini dilakukan untuk menelaah dan mengetahui permasalahan serta upaya mengatasi masalah yang terjadi terkait komitmen organisasi dari para penyuluh KB sebagai ujung tombak program KB di lapangan. Hal ini sangat penting, mengingat penyuluh KB bertanggung jawab memberikan pelayanan pendidikan pada masyarakat luas, khususnya pasangan usia subur untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas.

Atas dasar pemikiran dan uraian di atas, maka peneliti terdorong memilih penelitian yang berjudul: “Pengaruh *Job Involvement*, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Jawa Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang didukung oleh hasil evaluasi program KB, diketahui rendahnya komitmen organisasi di kalangan penyuluh KB. Hal ini dapat terlihat hasil identifikasi yaitu:

1. Rendahnya kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis penyuluh KB;
2. Rendahnya pengetahuan penyuluh KB terkait dengan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana ;
3. Rendahnya kinerja penyuluh KB di tingkat lini lapangan;
4. Belum meratanya pendidikan dan pelatihan penyuluh KB
5. Kurangnya keterampilan penyuluh KB dalam menguasai teknologi, informasi dan komunikasi (TIK);
6. Rendahnya komitmen organisasi penyuluh KB;
7. Rendahnya *job involvement* penyuluh KB dalam merencanakan, pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyuluhan KB;
8. Kurangnya efikasi diri penyuluh KB dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi;
9. Rendahnya kepuasan kerja penyuluh KB;

Beberapa permasalahan tersebut bermuara pada lemahnya komitmen organisasi pada penyuluh KB terhadap BKKBN yang dapat berdampak pada pencapaian target Program KB di Provinsi Jawa Barat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi penyuluh KB terhadap BKKBN. Pembahasan dalam penelitian ini akan dibatasi pada masalah komitmen organisasi dikaitkan dengan pengaruh *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

Adapun penelitian ini akan fokus dilakukan di Provinsi Jawa Barat yang merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbesar, sebagai aset penting pembangunan, dan merupakan salah satu provinsi penyangga dalam pencapaian Program Keluarga Berencana tingkat Nasional.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi, *job involvement*, efikasi diri dan kepuasan kerja pada Penyuluh KB di BKKBN Provinsi Jawa Barat ?
2. Apakah *job involvement* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah *job involvement* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?

7. Apakah *job involvement* berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?
8. Apakah efikasi diri berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?
9. Bagaimana model hipotetik membangun komitmen organisasi yang dipengaruhi *job involvement*, efikasi dan kepuasan kerja pada Penyuluh KB di BKKBN Provinsi Jawa Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Jawa Barat.

Secara khusus penelitian ini berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk menemukan pemahaman yang tepat dan terbukti secara empirik tentang pengaruh yang terdapat antar variabel, sebagai berikut:

1. Gambaran komitmen organisasi, *job involvement*, efikasi diri dan kepuasan kerja pada Penyuluh KB di BKKBN Provinsi Jawa Barat
2. Pengaruh langsung *job involvement* terhadap komitmen organisasi;
3. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap komitmen organisasi;
4. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi;
5. Pengaruh langsung *job involvement* terhadap kepuasan kerja;
6. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja;

7. Pengaruh tidak langsung *job involvement* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja;
8. Pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
9. Model hipotetik membangun komitmen organisasi yang dipengaruhi *job involvement*, efikasi diri dan kepuasan kerja pada Penyuluh KB di BKKBN Provinsi Jawa Barat

Atas dasar tersebut, penulis berharap dapat memberikan rekomendasi dan menemukan formulasi yang efektif atau kemungkinan alternatif pemecahan masalah yang sedang dihadapi terkait komitmen organisasi penyuluh Keluarga Berencana di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki signifikansi, baik secara akademis maupun praktis. Adapun signifikansi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Signifikansi Akademis

Secara akademis, penelitian ini dapat diharapkan membuktikan teori para ahli manajemen pendidikan dan hasil penelitian sebelumnya terkait komitmen organisasi dengan faktor-faktor yang memengaruhinya, sehingga hasil penelitian ini mengkonfirmasi keshahihan dan kejelasan teori rujukan yang telah ada sebelumnya. Adapun hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam menelaah,

mengkaji, dan meneliti persoalan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan faktor *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Selain itu bagi khasanah ilmu pengetahuan, khususnya manajemen pendidikan, sebagai pemer kaya khasanah pustaka yang terkait dengan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan faktor *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

2. Signifikansi Praktis

Secara praktis, khususnya bagi BKKBN di Provinsi Jawa Barat, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan, rekomendasi kebijakan, memberikan formula efektif yang berarti dalam memelihara dan meningkatkan komitmen organisasi, ditinjau berdasarkan faktor *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Kemudian, bagi para penyuluh KB, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan komitmen organisasinya, ditinjau berdasarkan faktor *job involvement*, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

Bagi pimpinan BKKBN, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk langkah-langkah perencanaan strategis baik jangka pendek, menengah dan panjang serta dalam memberikan dorongan dan penguatan tentang visi dan misi organisasi kepada para penyuluh KB serta diharapkan bisa memberikan gambaran nyata mengenai langkah-langkah manajemen dalam rangka peningkatan komitmen organisasi penyuluh KB kepada organisasi. Langkah-langkah manajemen ini diharapkan bisa menjadi rekomendasi untuk perbaikan kinerja penyuluh KB dalam melakukan pendidikan kepada masyarakat. Selain itu diharapkan

dari hasil penelitian dapat ditemukan formula efektif terkait peningkatan komitmen organisasi penyuluh KB melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, terarah sistematis, profesional yang mengadopsi dan mengimplementasikan manajemen pendidikan yang baik serta berkualitas

