BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap permasalahan tentunya ada solusi yang di harapkan untuk menyelesiaknnya. Keputusan merupakan sesuatu hal yang sudah di ambil melalui proses kegiatan evaluasi, baik tentang peluang, tantangan, serta resiko yang akan diterima. Akibat dari pengambilan keputusan ini akan berdampak sangat luas bagi yang menerima suatu tindakan, baik yang membuat keputusan atau penerima suatu keputusan. Keadaan sering terjadi dalam lingkungan organisasi, lembaga, perusahaan, maupun kelompok-kelompok kerja lainnya. Pengambilan keputusan sangat penting dilakukan oleh seorang pimpinan agar dapat melakukan kegiatan dengan baik, sehingga menghasilkan hasil pekerjaan dengan baik pula.

Setiap organisasi swasta ataupun suatu lembaga pemerintahan tetap selalu berhadapan dengan suatu permasalahan. Terutama masalah yang ada kaitannya dengan pengelolaan manajerial. Permasalahan ini dapat terjadi akibat ketidakmampuan pihak internal internal dalam mengelola suatu pekerjaan. Tidak sedikit dalam suatu organisasi, terdapat tantangan yang terjadi datangnya dari eksternal sehingga harus diselesaikan dengan secepatnya.. Namun ketika masalah datangnya dari internal dianggap hal sederhana dan tidak langsung di selesaikan. Inilah suatu pandangan yang harus diluruskan. Permasalahan yang harus diwaspadai dan harus segera diselesaikan adalah tantangan yang datang dari dalam organsiasi tersebut. Banyak perusahaan yang bangkrut yang bubar akibat masalah internal.

Pemecahan masalah merupakan aktivitas yang penting dilakukan oleh seorang pimpinan. Pemecahan suatu masalah akan dilakukan dengan pengambilan keputusan.

Dalam membentuk kefektifan seorang pimpinan dalam mengambil suatu keputusan dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan konseptual. Efektivitas kegiatan manajerial pada pengambilan keputusan organisasi, dipengaruhi oleh kepekaan seorang pimpinan dalam menyikapi suatu hal melalui kepribadiannya. Kepribadian tersebut meliputi kemampuan dalam memahami perilaku setiap personal dalam keadaan yang terjadi menimbulkan perkembangan, perubahan-perubahan yang terjadi, mampu menularkan motivasi, mampu menginterpretasikan komunikais yang baik ke banyak orang. Kemammpuan ini membutuhkan kepemimpinan yang baik, sehingga menghasilkan solusi yang baik pula dalam menghadapi permasalahan yang ada, baik dalam organisasi, maupun permasalahan pribadi. Sehingga di harapkan seseorang itu dapat menyelesaikan permasalahannya dengan baik.

Kemampuan dalam menumbuhkan perkembangan kepribadian seorang pegawai di harapkan dapat bersaing dengan tuntutan perkembangan zaman. Seorang pegawai diharapkan dapat beradaptasi dengan perkembangan organisasi yang ada. Dalam lingkungan pemerintahan juga menghadapi dari keadaan ini. Pada pandangan lembaga atau institusi birokratik yang berkarakter sering terlihat kaku, terlalu serius menghadapi masalah yang ada. Salah satu hal yang sangat penting adalah saat seorang pimpinan dapat mengambil keputusan. Kemungkinan yang terjadi bahwa orang yang mengambil keputusan tidak memperhatikan faktor-faktor penyebab suatu masalah dapat terjadi, serta membutuhkan penanganan yang baik pula.

Pengambilan keputusan merupakan *output* yang berasal dari pemilihan solusi-solusi yang menghasilkan suatu kebijakan secara menyeluruh, dan di harapkan dapat diterima oleh banyak orang. Dalam proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan akhir. *Output* nya dapat berbentuk peraturan-peraturan maupun kebijakan-kebijakan. Peraturan maupun suatu kebijakan yang diambil diharapkan dapat menjawab seluruh permasalahan yang ada. *Output* ini merupakan hasil pemecahan solusi yang telah diperoleh. Sehingga *output* yang ditentukan adalah hasil proses pemecahan masalah setelah mendapat solusi yang terdiri dari beberapa alternatif, sehingga hasil solusi tersebut merupakan hasil yang valid. Pengambilan keputusan itu menjadi hal yang diprioritaskan . Seorang pimpinan harus memiliki kemampuan dalam menyikapi masalah, serta mampu menentukan solusi yang sesuai dengan tujuan organisasi. Keputusan yang baik merupakan keputusan yang dapat diterima oleh semua kalangan. Keputusan itu di ambil dengan pertimbangan, bukan secara tiba-tiba, dan harus sesuai dengan perturan yang berlaku. Semua permasalahan sebaiknya di telaah sebelumnya kemudian dapat disimpulkan dengan matang, dan pemecahan masalahnya sebaiknya dilakukan melalui tahapan penentuan solusi yang tepat.

Hal ini juga tercermin dari fakta di lapangan, saat pengambilan keputusan menjadi hal yang fatal jika salah dalam melakukannya. Berdasarkan sumber informasi kompas.com, hal ini terjadi pada oknum camat di kecamatan Tarumajaya kabupaten Bekasi yang bekerjasama dengan beberapa orang untuk melakukan penipuan. Seorang camat hendaknya dapat memberikan solusi dan bukan membuat suatu masalah menjadi tidak selesai. Bahkan keadaan ini akan membawa ke dalam masalah yang lebih berat lagi. Dalam hal ini pengambilan keputusan dapat mengakibatkan kerugian

bagi orang lain. Pengambilan keputusan sebaiknya menghasilkan suatu alternatif solusi permasalahan. Seorang pimpinan seharusnya dapat melihat keadaan organisasi atau instansinya dalam menjalankan pekerjaan agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Fakta lain di lapangan yang mengedepankan pengambilan keputusan juga terjadi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi. Seperti yang terjadi di daerah Kabupaten Bekasi, menurut kepala dinas perumahan, kawasan pemukiman dan pertanahan, menyatakan bahwa terdapat 212 pengembang dari 264 pengembang perumahan tidak melakukan kewajiban mereka untuk memberikan fasilitas umum dan fasilitas sosial kepada pemerintah setempat.

Menurut Beliau, pihaknya merasa sulit untuk menghubungi para pengembang perumahan, karena tidak sedikit pengembang perumahan yang sudah tidak berkantor di kabupaten Bekasi lagi, bahkan diketahui banyak yang sudah pindah kantor. Tidak jelasnya perturan serta hukuman bai para pengembang perumahan yang tidak melakukan kewajibannya, akan mengkibatkan para pengembang dapat melakukan kebijakan masing-masing. Dalam hal ini Bupati selaku pimpinan di pemerintahan dapat mengambil sikap dan mengambil tindakan, serta diharapkan dapat membuat peraturan yang berhubungan dengan penyerahan fasilitas umum dan fasilitas sosial. Pemerintah Bekasi akan selalu akan menambah anggaran biaya dalam pembangunan sarana dan prasarana lainnya, apabila belum mengambil sikap atas permasalahan ini. Hal tersebut menjadi sautu permasalahan yang harus diselesaikan dengn segera. Namun demikina komunikais yang baik perlu di bangun antara pihak pengembang dengan pemerintah, agar menemukan titik persoalan dan menemukan solusi yang tepat. Apabila permasalahan ini dibiarkan berlarut-larut, maka akan menimbulan persoalan baru. Sehingga akan

mengganggu jalan nya pembangunan. Pembangunan infrastruktur merupakan pembanguan yang membutuhkan biaya yang sangat besar. Tentunya pihak pememrintah akan mengabil suatu kebijakan mellaui sebuah keputusan. Beliau juga menyarankan agar pemerintah kabupaten Bekasi sangat perlu membuat regulasi tentang peraturan yang berhubungan dengan aturan fasilitas umum dan fasilitas social. Pengambilan keputusan dapat dijadikan patokan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Suatu keputusan yang diambil sebaiknya menjadi solusi dalam memecahkan suatu masalah. Dalam pelaksanaan pemecahan suatu masalah, memiliki potensi akan mengambil keputusan yang banyak. Pangambilan suatu keputusan merupakan tindakan yang perlu dilakukan agar dapat menghindari atau mengurangi dampak negative yang muncul. Pengambilan keputusan menjadi sesuatu yang permsalahan yang harus dianggap seirus untuk diperhatikan. Dalam proses pengambilan kebijakan yang menghasilkan keputusan seringkali ditemukan kemudahan, namun sering juga menemukan jalan buntu. Kemudahan atau kesulitan dalam proses pengambilan suatu peraturan atau kebijakan dapat terjadi apabila belum ada ketegasan pimpinan dalam menyikapi suatu permasalahan. Kebanyakan solusi yang dapat dijadikan sebagai alternative penyelesaian masalah, akan menentukan cepatnya dalam proses penentuan keputusan, karena sudah ada solusi alternative. Suatu keputusan yang di peroleh akan menimbulkan akibat, reaksi dan resiko yang berbeda-beda. Terdapat keputusan yang dapat mempengaruhi organisasi, dan sebaliknya. Dengan demikian, hendaknya dalam penentuan keputusan dilakukan secara matang, agar hasil yang diharapkan menjadi lebih baik.

Hal ini senada yang di ungkapkan oleh Asisten 3 di Pemerintah Kabupaten Bekasi dalam wawancara, menyatakan bahwa setiap permasalahan yang timbul akibat dari kesalahan kebijakan dalam mengambil suatu keputusan. Pemahaman dari tugas pokok dan fungsinya sangat perlu dilakukan pembinaan, sehingga setiap pegawai yang mengambil keputusan masih dalam aturan yang ada, serta tidak keluar dari tugas dan tanggungjawabnya. Kebijakan dalam mengambil keputusan dalam memecahkan permasalahan harus memperhatikan segala dampak yang akan timbul dari efek pengambilan keputusan. Aturan yang berlaku akan diberlakukan bagi setiap pelaku pengambil keputusan, apabila dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai dalam hal ini ada sanksi yang timbul. Sanksi yang timbul apabila ada pihak yang dirugikan akibat dari pengambilan keputusan yang kurang tepat. Untuk itu perlu sekali pembinaan yang dilakukan agar dalam mengambil keputusan sesuai dengan peraturan. Begitu juga dengan Kepala Bakesbangpol Kabupaten Bekasi dalam wawancara, menyatakan saat mengambil keputusan harus melihat dari aturan yang berlaku. Himbauan juga disampaikan oleh beliau, bahwa seseorang yang memiliki jabatan atau wewenang harus melakukan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya. Amanah yang diberikan harus dijalan kan dengan baik. Keputusan yang di ambil harus sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dalam setiap pengambilan keputusan dapat menimbulkan resiko. Hal ini dapat terjadi apabila keputusan yang di ambil, tidak tepat sasaran, bahkan dapat merugikan banyak pihak. Sehingga seorang pimpinan harus berhati-hati dalam mengambil keputusan. Sangat tidak bijak sekali apabila keputusan diambil adalah karena berdasarkan kepentingan personal dan bukan karena kepentingan bersama. Diperlukan informasi yang akurat sebagai acuan dalam penentuan keputusan yang

baik dan tepat sasaran agar menghasilkan outcome yang baik pula. Hal ini dilakukan agar hasil yang diperoleh akan bermanfaat bagi kepentingan banyak. Orang

Pada birokrasi pemerintah dikenal jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, jabatan struktural dan fungsional termasuk pada jabatan karier. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Sedangkan jabatan struktural adalah jabatan yang terdapat pada struktur organisasi. Kedua jabatan ini yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan. Perbedaan yang mencolok antara jabatan fungsional dengan jabatan struktural adalah jabatan fungsional tidak tercantum pada struktur organisasi, tetapi tidak bisa dilepaskan dari keberadaan organisasi tersebut. Sedangkan, jabatan struktural ada pada struktur organisasi itu sendiri.

Menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS, Jabatan Fungsional dibagi menjadi Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan. Jabatan fungsional keahlian adalah jabatan fungsional klasifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya. Sedangkan Jabatan fungsional keterampilan adalah jabatan fungsional kualifikasi teknisi atau penunjang profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis di satu bidang ilmu pengetahuan atau lebih. Jabatan struktural dimiliki oleh pejabat dalam struktur organisasi tertentu. Kedudukan jabatan struktural bersifat hierarkis atau bertingkat-tingkat dari tingkat

dengan urutan jabatan struktural terendah hingga tertinggi. PNS dibagi menjadi empat eselon, yaitu eselon I, II, III, dan IV. Jabatan struktural dibagi dalam tingkat pusat dan daerah. Contoh PNS dengan jabatan struktural tingkat pusat adalah: Sekretaris Jenderal (Setjen), Direktur Jenderal (Dirjen), Kepala Biro, dan Staf Ahli. Dengan demikian pegawai eselon yang berada dilingkungan pemerintahan kabupaten Bekasi hendaknya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan yang di embannya. Salah satu tugas yang di embannya adalah dalam rangka mengambil suatu keputusan. Pengambilan keputusan menjadi hal yang pokok dalam melaksanakan kebijakan. Tentunya pegawai tersebut harus bertanggung jawab atas putusan yang dihasilkan dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pengambilan keputusan menjadi hal yang penting untuk diteliti. Demikian halnya dengan penelitian Ata Ellayan (2015: 56), dalam penelitiannya menyatakan pengambilan keputusan:

> *decision making as "a choice among competing alternatives and the implementation of the chosen alternative; all decisions have a time horizon or scope. Decision making is a cognitive process that rationally leads to the selection of a course of action among several available alternatives. Rational decision making means 'making consistent, value-maximizing choices with in specified organizational constraints.*

Pengambilan keputusan sebagai pemilihan dari antara solusi alternatif dan implementasi solusi yang dipilih. Pengambilan keputusan adalah proses kognitif yang secara rasional mengarah pada pemilihan tindakan di antara beberapa solusi yang ada. Pengambilan keputusan rasional berarti 'membuat pilihan yang konsisten, memaksimalkan nilai dengan dalam organisasi. Labih lanjut Ata (2015:56), menyatakan:

> *The decision making process depends on the differences amongst managers' values, attitudes, education, organisation, managerial level. This difference in decision making amongst managers is also made because of the difference in experience, analytical ability, in forming perception and processing of information, scope of consultation, degree of freedom of choice, availability of resources and trust and rapport between the managers and the managed.*

Proses pengambilan keputusan tergantung pada perbedaan antara nilai-nilai, sikap, pendidikan manajer, organisasi, tingkat manajerial. Perbedaan dalam pengambilan keputusan antara manajer juga dibuat karena perbedaan dalam pengalaman, kemampuan analisis, dalam membentuk persepsi dan pemrosesan informasi, ruang lingkup konsultasi, gelar kebebasan memilih, ketersediaan sumber daya dan kepercayaan serta hubungan antara manajer dan yang dikelola. Demikian juga halnya dengan Sevinj Omarli (2017:86), bahwa:

> *The decision reflects a past behavior and results connected with future. Thus making a decision is dealt with as a rational and conscious choosing process which contains several periods. Decision-making is considered as a rational and conscious choice between alternatives, but this process influences a number of factors other than rational regulation. Not only rational regulations but also some objective and subjective factors affect this process*.

Keputusan mencerminkan perilaku masa lalu dan hasil yang terkait dengan masa depan. Dengan demikian, pengambilan keputusan dianggap sebagai pilihan yang rasional dan sadar proses yang berisi beberapa periode. Pengambilan keputusan dianggap sebagai pilihan yang rasional dan sadar antara alternatif, tetapi proses ini mempengaruhi sejumlah faktor selain dari regulasi rasional. Tidak hanya peraturan rasional tetapi juga beberapa faktor obyektif dan subyektif mempengaruhi proses ini. Dalam penelitian Maryam dan Omotunde, (2012:54) menyatakan:

> *Decision making is a skill, and skills can be improved. The more experienced you are in making decisions, the more you are familiar with the tools and process that lead to an effective decision making and this will improve your confidence. Improving your decision making skills will benefit you and your organization at large.*

Pengambilan keputusan adalah keterampilan, dan keterampilan tersebut dapat ditingkatkan. Semakin seseorang berpengalaman dalam membuat keputusan, semakin terbiasa dengan alat dan proses yang mengarah pada pengambilan keputusan yang efektif dan ini akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan akan menguntungkan bagi diri seseorang dan bagi organisasinya. Lebih lanjut Maryam dan Omotunde, (2012:54) juga menyatakan:

> *Risk takers tend to make better decision with good analysis. The fear of risk could lead to not taking decision at all which is the worst decision. However, if a strong foundation is established for decision making, good alternatives are generated, evaluation of these alternatives is done rigorously, and there is a good check on decision making process, then the quality of decision tend to be good.*

Pengambil risiko cenderung membuat keputusan yang lebih baik dengan analisis yang baik. Ketakutan akan risiko dapat menyebabkan tidak mengambil keputusan sama sekali yang merupakan keputusan terburuk. Namun, jika fondasi yang kuat dibangun untuk pengambilan keputusan, dihasilkan alternatif yang baik, evaluasi terhadap alternatif ini dilakukan dengan cermat, dan ada pemeriksaan yang baik pada proses pengambilan keputusan, maka kualitas keputusan cenderung akan lebih baik.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rebekka Rismayanti, dalam buku Syamsu dan Novianty (2017:81), “apapun gaya partisipasi dalam pengambilan keputusan akan menjadi tepat ketika pemimpin benar-benar memikirkan tujuan yang paling tepat dari suatu proses pengambilan keputusan, memperhatikan betul referensi informasi yang diperoleh secara komprehensif, serta mempertimbangkan kondisi yang terjadi sebelum mengambil suatu keputusan. Ketiga hal ini diperlukan agar gaya partisipasi dapat dipilih secara tepat sehingga keputusan yang diambil tidak menimbulkan kesalahpahaman, melainkan dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak yang melakukan proses komunikasi”. Pengambilan

keputusan mereleksikan proses melalui cara untuk menyelesaikan suatu masalah. Peranan pimpinan, bawahan, atau rekan kerja sangat mempengaruhi suatu keputusan. Sebelum keputusan di ambil, maka seorang pemimpin perlu mendata permasalahan terlebih dahulu, lalu menganalisa solusi apa yang sebaiknya akan diambil. Dalam hal ini perlu masukan dan saran dari rekan kerja, yang akan menjadi bahan pertimbangan, sebelum keputusan diambil. Hal ini mencerminkan bahwa masukan dan saran dari rekan kerja menjadi snagat sangat penting. Artinya keterlibatan kerja seorang pegawai dalam suatu pekerjaan akan memberikan dampak positif, apabila keputusan yang dihasilkan akan sangat baik untuk kemajuan suatu organisasi. Keterlibatan kerja juga merupakan apresiasi bagi rekan kerja untuk dapat menyampaikan ide, saran, masukan, bahkan kritikan yang membangun. Seorang yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam suatu pekerjaan, akan menghasilkan kontribusi yang snagat penting bagi kemajuan organisasi. Dalam hal ini keterlibatan seorang pegawai mimiliki peranan yang sangat penting agar tercapainya tujuan organisasi.

Dengan demikian fungsi manajemen akan menjadi hal yang sangat penting. Contohnya, saat pimpinan sedang melalukan perencanaan, maupun sedang melakukan analisis pengelolaan, serta evaluasi. Dalam penentuan hasil keputusan, keterlibatan seseorang akan memberi dampak, baik secara hasil pemikiran, saran, maupun pendapat yang berhubungan dengan solusi yang terbaik. Dalam praktiknya, faktor keterlibatan ditentukan, oleh tingkat pengalaman personal maupun kelompok dan sifat tugas. Semakin banyak pengalaman yang dialami, semakin terbuka, serta semakin terkoordinir tugas, maka keterlibatanpun semakin banyak. Dalam hal ini McShane dan Glinow (2008:240), menyatakan pengaruh keterlibatan kerja terhadap pengambilan keputusan sebagai berikut: "*employee involvement is an important component of the*

decision making process. To make the best decisions, we need to involve people who have the most valuable information and who will increase commitment to implement the decision". Keterlibatan pegawai adalah suatu perangkat yang sangat menentukan dalam penentuan suatu kesepakatan. Dalam membuat pennetuan putusan yang terbaik, diperlukan keterlibatan orang-orang yang memiliki kemampuan baik.

Kepribadian juga menjadi salah satu factor yang menunjang hasil dari suatu keputusan yang diambil. Kepribadian terindikasi pada perilaku yang terwakili oleh sikap, watak, kebiasaan, dan kecenderungan pola pokir dalam meresponi suatu keadaan. Keadaan emosional seseorang juga akan memberi dampak pada kestabilan kepribadian seseorang. Dalam melaksanakan tugas seorang pegawai juga harus mampu mengambil keputusan bertujuan untuk agar tujuan organisasinya tercapai dengan baik. Dalam hal ini Gibson (2006:466), menyatakan pengaruh kepribadian terhadap pengambilan keputusan sebagai berikut:

> *...decision makers are influenced by many psychological forces, both conscious and subconscious. One of the most important of these forces is personality. Decision makers' personalities are strongly reflected in their choices. Studies that have examined the effect of personality on the process of decision making have generally focused on the three types of variabels.*

Salah satu yang paling penting dari kekuatan ini adalah kepribadian. Pendirian pengambil keputusan sangat tercermin dalam pilihan mereka. Komitmen organisasi juga menjadi factor yang sangat penting. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi pengambilan keputusan seorang pegawai, sesuai aturan yang berlaku. Demikian halnya dengan Gibson (2006:462), menyatakan pengaruh komitmen organisasi terhadap pengambilan keputusan, *"...individual behavioral factors, ethics, values, personality, propensity for risk, potential for dissonance, and escalation of commitment are discussed in this section. Each has significant effect on the decision*

making process". Enam faktor perilaku individu, etika, nilai, kepribadian, kecenderungan risiko, potensi disonansi, dan eskalasi komitmen dibahas dalam bagian ini. Kepribadian menjadi salah satu faktor yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan.

Lingkungan kerja juga menjadi penentu keberhasilan dari sautu pengambilan keputusan. Lingkungan kerja yang kondusif, akan mendukung hasil yang baik, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik, akan menghasilkan output pengambilan keputusan menjadi kurang maksimal. Tentunya dengan lingkungan kerja yang memadai, terdapat fasilitas yang mendukung, dengan unsur rekan kerja sebagai partner kerja.

Pegawai eselon II, III, dan IV, sarat dengan kebijakan atau keputusan yang di ambil untuk kepentingan orang banyak, baik untuk kepentingan internal dan eksternal dalam hal ini masyarakat luas.

Berdasarkan permasalahan inilah yang mendorong penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh keterlibatan kerja pegawai, kepribadian, dan komitmen organisasi terhadap pengambilan keputusan pada pegawai eselon II, III, dan IV di lingkungan pemerintah Kabupaten Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang ada berdasarkan uaraian di latar belakang masalah adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan adalah suatu tindakan yang sangat penting untuk menentapkan langkah dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Masih terdapatnya ketidaktepatan proses penyelesaian suatu pekerjaan, menjadi kendala

seorang pengambil keputusan. Pengambilan keputusan yang tidak tepat sasaran akan mengakibatkan permasalahan yang fatal, yang dapat merugikan banyak pihak.

2. Kurangnya keterlibatan kerja dalam usaha untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan upaya mengubah diri berdasarkan pengalaman.
3. Kepribadian yang menjadi pondasi seseorang untuk melakukan sesuatu hal dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya memilih jenis pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pemilihan prosedur dalam bekerja, kurangnya komunikasi dengan rekan kerja.
4. Komitmen organisasi seorang pegawai yang masih kurang tingggi, perlu menjadi perhatian dari suatu organisasi . Dalam orientasi dan tujuan organisasi, masih terdapat kurangnya kesungguhan dalam bekerja, kebutuhan berprestasi, kurangnya usaha untuk maju dan antusiasme dalam bekerja.
5. Masih kurangnya dukungan lingkungan kerja yang memadai untuk menghasilkan pengambilan keputusan pegawai yang akan mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang baik yang sekaligus untuk menciptakan pengambilan keputusan pegawai yang baik pula.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini diarahkan untuk mengungkap faktor apa saja yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan pegawai. Karena luasnya cakupan permasalahan, maka perlu dibatasi permasalahannya, untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap pengambilan keputusan pegawai. Yang menjadi sasaran penelitian dibatasi pada pegawai eselon II, III, dan IV di lingkungan pemerintah Kabupaten Bekasi.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah perlu dilakukan agar penelitian menjadi lebih focus terhadap permasalahan penelitian. Rumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan?
2. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi ?
6. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap pengambilan keputusan melalui komitmen organisasi?
7. Apakah kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap pengambilan keputusan melalui komitmen organisasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dalah untuk menemukan cara berpikir baru, khusunya dalam pengambilan keputusan melalui variabel keterlibatan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini dapat memberikan *benefit* bagi *stakeholder* yang terkait dalam upaya peningkatan pengambilan keputusan yang baik bagi pegawai menuju peningkatan mutu layanan masyarakat di lingkungan pemerintah Kabupaten Bekasi. Secara khusus kegunaannya, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
   a) Ditemukan sebuah model penyelenggaraan untuk peningkatan pengambilan keputusan pada semua stakeholder dalam bidang layanan masyarakat.
   b) Sebagai masukan sekaligus referensi bagi peneliti lain yang relevan.
   c) Pengembangan teori-teori motivasi eksperiensial dan kontekstual.
2. Manfaat praktis
   a) Bagi Pemerintah Kabupaten Bekasi, agar dapat meningkatkan layanan masyarakat lewat kebijakan dan pengambilan keputusan yang di ambil, agar dapat memberikan solusi bagi masyarakat.
   b) Bagi pegawai eselon II, III, dan IV di lingkungan pemerintah Kabupaten Bekasi untuk mengetahui pentingnya pengambilan keputusan.
   c) Menjadi referensi bagi generasi selanjutnya dalam melakukan penelitian dan peneliti lain yang akan meneliti lebih dalam tentang keterlibatan kerja, kepribadian, dan komitmen organisasi terhadap pengambilan keputusan pegawai.

d) Sebagai bahan untuk memperkaya hasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen.

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA