

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara merupakan suatu wujud organisasi terbesar ruang lingkungannya di dunia. Sebagai organisasi terbesar tentunya memiliki pemerintahan yang berperan dalam mengatur, mengelola, dan menata segala hal yang berhubungan dengan kehidupan bernegara. Begitupun dengan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sebagai organisasi tertinggi kekuasaannya dan terbesar wilayah cakupannya, maka Indonesia memiliki pemerintahan yang mempunyai wewenang dalam mengelola dan mengatur kehidupan negara melalui kebijakan-kebijakan dan atau peraturan-peraturannya. Pada mulanya pemerintahan Republik Indonesia dijalankan dengan cara terpusat atau sentralistik. Namun, pada perkembangannya sistem tersebut ditinggalkan dengan menimbang pesatnya pertumbuhan penduduk dan melihat keadaan geografis Indonesia dimana wilayah cakupan negara Indonesia cukup luas sehingga berdampak pada meningkatnya pelayanan kebutuhan masyarakat khususnya di tiap daerah-daerah di Indonesia, maka diberlakukannya sistem pemerintahan Desentralisasi dimana sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan mengalami revisi yang menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dimana Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan menjadi kewenangan daerah otonom. Dengan kata lain, penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah yang diberikan otonom untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan dimana yang menjadi kewenangan Pemerintah

Pusat, atau dari Pemerintah Daerah provinsi kepada Daerah kabupaten/ kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi.

Dengan demikian, adanya undang-undang tersebut maka suatu kota dan/ kabupaten memerlukan peningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penggerak dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Perlunya perilaku ASN yang sangat baik dan profesional dalam menjadikan kota dan/ kabupaten menjadi maju, mengajak masyarakat ikut peran aktif dalam menjalankan pemerintahan yang efektif dan efisien sehingga pelayanan pemenuhan kebutuhan masyarakat mampu terpenuhi dengan baik.

Begitupun dengan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Tanimbar yang merupakan salah satu kabupaten yang terletak di sebelah Timur pada wilayah Kesatuan Republik Indonesia, tepatnya pada Provinsi Maluku. Pusat kegiatan masyarakat pada Kabupaten Kepulauan Tanimbar ini berada di daerah yang bernama Saumlaki. Sebelumnya Kabupaten ini dikenal dengan Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat. Kabupaten ini terbentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 46 Tahun 1999 yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Maluku Tenggara. Akan tetapi pada tanggal 23 Januari 2019 telah resmi menjadi Kabupaten Kepulauan Tanimbar yang terdiri dari pulau-pulau kecil sebanyak 113 baik ter huni maupun tidak dengan jumlah penduduk sekitar 122.337 jiwa (pada tahun 2017).

Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Tanimbar dipimpin oleh seorang Bupati yang diberikan wewenang untuk mengemban tugas dalam mengatur dan mengelola daerah sehingga terciptanya pembangunan masyarakat yang mandiri dan

sejahtera. Tugas dan tanggung jawab tersebut tentunya tidak hanya milik Kepala Daerah saja, melainkan seluruh Aparatur Sipil Negara yang merupakan sumber daya manusia yang ditempatkan untuk melaksanakan tugas pemerintahan pada daerah tersebut dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Untuk membangun daerah sangatlah perlu suatu komitmen pegawai yang tinggi dalam meraih visi misi daerah. Komitmen pegawai menjadi hal yang sangat serius untuk diperhatikan oleh Pemda KKT karena komitmen yang tinggi dapat meningkatkan performa kinerja pegawai. Sehingga untuk melihat komitmen pegawai dapat dilihat dari performa kerja, rendahnya absensi dan *turn over* atau keluar masuknya pegawai (Sapitri, R, 2016). Seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi tentu akan berusaha memaksimalkan hasil kerjanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai KKT pun tidak lepas dari nilai komitmen pegawai dalam membangun daerah.

Berdasarkan Peringkat Dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Secara Nasional yang dilakukan oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia pada tahun 2018, Pemerintah Daerah Kepulauan Tanimbar berada pada posisi 324 dari jumlah 397 kabupaten yang ada di Indonesia, hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut ini.

Gambar 1.2. Peringkat & Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Secara Nasional.

302	KABUPATEN TAPANULI UTARA	302	2.7315	T
303	KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI	303	2.7307	T
304	KABUPATEN MALUKU TENGGARA	304	2.7304	T
305	KABUPATEN BUTON UTARA	305	2.7298	T
306	KABUPATEN RELJANG LEBONG	306	2.7285	T
307	KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN	307	2.7243	T
308	KABUPATEN TELUK BINTUNI	308	2.7204	T
309	KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA	309	2.7148	T
310	KABUPATEN KUANTAN SINGINGI	310	2.7084	T
311	KABUPATEN BENGKULU TENGAH	311	2.7077	T
312	KABUPATEN MERAUKE	312	2.7056	T
313	KABUPATEN BUOL	313	2.7053	T
314	KABUPATEN JAYAWIJAYA	314	2.6971	T
315	KABUPATEN BIREUEN	315	2.6969	T
316	KABUPATEN NAGEKEO	316	2.6874	T
317	KABUPATEN ASAHAN	317	2.6857	T
318	KABUPATEN BARITO SELATAN	318	2.6836	T
319	KABUPATEN BLAK NUNFOR	319	2.6812	T
320	KABUPATEN KARO	320	2.6782	T
321	KABUPATEN MALUKU BARAT DAYA	321	2.6744	T
322	KABUPATEN HALMAHERA TENGAH	322	2.6731	T
323	KABUPATEN DAIRI	323	2.6715	T
324	KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT	324	2.6713	T
325	KABUPATEN TOLI-TOLI	325	2.6685	T
326	KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT	326	2.6680	T
327	KABUPATEN LANGKAT	327	2.6630	T
328	KABUPATEN BELU	328	2.6561	T
329	KABUPATEN MAMUJU	329	2.6549	T
330	KABUPATEN TANA TIDUNG	330	2.6548	T
331	KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT	331	2.6481	T
332	KABUPATEN SABU RALJUA	332	2.6451	T
333	KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT	333	2.6431	T

Sumber : Kepmendagri 2018

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat peringkat Kabupaten Kepulauan Tanimbar berada pada 324 dari 397 kabupaten yang ada di Indonesia. Kabupaten Kepulauan Tanimbar terus melakukan perbaikan pada system pemerintahannya untuk memajukan daerah sesuai dengan visi misi pemerinath daerah Kepulauan Tanimbar yang berbunyi :

Visi

“Terwujudnya Kabupaten Kepulauan Tanimbar Yang Cerdas, Sehat, Berwibawa dan Mandiri”.

Misi

1. Membentuk Sumber Daya Manusia yang Cerdas, bermatabat dan unggul;
2. Membentuk Sumber Daya Manusia yang Sehat secara jasmani dan rohani;

3. Mengembangkan perikehidupan rakyat yang religius, toleran, berkarakter dan bermatabat sebagai modal sosial yang guna mendorong akselerasi pembangunan;
4. Mewujudkan Tata Kelola pemerintahan yang berkarakter melayani, responsif dan akuntabel;
5. Meningkatkan taraf hidup kesejahteraan masyarakat dan menekan angka kemiskinan ;
6. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana infrastruktur.

Membangun suatu daerah dibutuhkan komitmen pegawai yang sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai dengan tujuan dan nilai organisasi serta yang terlibat di dalamnya. Komitmen juga cara pegawai merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasinya. Keterlibatan dan kesetiaan pegawai sangat dipengaruhi oleh seberapa besar beban yang diberikan yang sesuai dengan ekspektasi mereka (Shanner, 2002).

Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen di Pemerintah Daerah Kepulauan Tanimbar maka peneliti membuat prapenelitian untuk dijadikan dasar. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel.1.1. Hasil Prapenelitian

Faktor-Faktor	Persentase (%)
Iklm organisasi	66,7
<i>Personality</i>	63,3

Motivasi	56,7
Tekanan Kerja	40
Kepuasan Kerja	63,3

Sumber: Hasil Olah Prapenelitian

Berdasarkan prapenelitian bahwa menurut pegawai KKT hal yang dapat membangun komitmen pegawai di KKT adalah iklim organisasi, *personality* dan kepuasan kerja. Komitmen pegawai terhadap organisasinya memang tidak bisa tumbuh dengan sendirinya. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi dimana tempat pegawai bekerja. Apabila iklim organisasi positif dan kondusif sangat penting dalam menciptakan komitmen pegawai (Sonarita, 2019). Hal tersebut didukung oleh penelitian McGuire and Mc Lauren (2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dengan komitmen karyawan pada organisasi.

Iklim organisasi merupakan pola tingkah laku yang berulang tergantung nilai dan atmosfer yang berlaku pada suatu organisasi dari waktu ke waktu dan seterusnya (Madhukar dan Sharma, 2017). Iklim berada disekitar dan sangat mempengaruhi segala hal dalam pekerjaan pegawai sehingga iklim dapat dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Tentu apabila organisasi memiliki nilai dan atmosfer yang baik menciptakan kepuasan kerja pegawai sehingga meningkatkan komitmen pegawai untuk tetap berada pada organisasi (Davis dan Newstrom, 2004).

Hal selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah kepribadian pegawai karena pegawai merupakan aset dan modal utama bagi organisasi untuk mencapai visi misi organisasi. Kepribadian adalah nilai dan kepercayaan yang dianut dalam karakteristik individu yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai dalam bekerja (Ruvina dan Zamralita, 2007). Kepribadian memiliki pengaruh terhadap komitmen pegawai dikarenakan sistem nilai pribadi seseorang adalah bentuk kepribadian yang dimilikinya yang sebagai dasar untuk menciptakan komitmen (Kusmono, H, 2004).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan komitmen pegawai pada Pemerintah Kepulauan Tanimbar. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari kombinasi antara karakteristik dan kejadian situasional, dimana karakter situasional dijadikan faktor utama dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi dan rekan kerja (Crossman dan Abou-Zaki, 2003). Kepuasan kerja juga meramalkan kondisi komitmen afektif yang berarti bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen afektif yang tinggi sehingga pegawai akan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi terhadap organisasi (Trimble, 2006).

Berdasarkan pemahaman di atas didapatkan tiga faktor tertinggi yang diduga mempengaruhi komitmen pegawai yaitu : 1). Iklim organisasi; 2). *Personality*; dan 3). Kepuasan kerja. Maka penelitian ini fokus pada faktor iklim organisasi, *personality* dan kepuasan kerja pada komitmen pegawai Pemda Kepulauan Tanimbar. Dengan demikian, kondisi tersebut merupakan topik penelitian ini mengenai **“KOMITMEN PEGAWAI DI PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN TANIMBAR”**. Melalui Iklim Organisasi, *Personality* sebagai

variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* serta Komitmen Pegawai sebagai variabel terikat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai?
2. Apakah *personality* berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja?
5. Apakah *personality* berpengaruh positif pada kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara iklim organisasi dengan komitmen pegawai?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *personality* dengan komitmen pegawai?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis sebagai berikut :

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai.
2. Pengaruh *personality* terhadap komitmen pegawai.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai.
4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh *personality* terhadap kepuasan kerja.
6. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai dengan mediasi kepuasan kerja.

7. Pengaruh *personality* terhadap komitmen pegawai dengan mediasi kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini akan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

1. Bagi penulis, memperoleh kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang didapat saat perkuliahan.
2. Bagi akademik, khususnya dilingkup Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta, diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi yang berminat untuk mengetahui hal-hal yang menjadi masalah dalam manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi ilmu pengetahuan, peneliti ini diharapkan dapat berguna dan memberikan tambahan pengetahuan yang lebih luas kepada para pembacanya atau pengguna tesis yang ingin mengembangkan permasalahan yang berkaitan dengan iklim kerja, *personality*, kepuasan kerja dan komitmen pegawai.