

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian nasional Indonesia tidak terlepas dari globalisasi yang melanda dunia di beberapa tahun ini. Dampak langsung yang dirasakan adalah perkembangan dunia usaha dalam negeri, dunia ini berkembang pesat dan telah diakui oleh pemerintah. Dalam menjalankan kegiatan, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan atau jasa, perusahaan akan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting adalah keberhasilan berbagai kegiatan dalam perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi yang unggul, modal operasi yang tersedia, sarana atau prasarana, tetapi juga pada berbagai aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi untuk bisa memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Komitmen organisasi suatu sikap seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitemen organisasi dapat diukur dengan instrumen yang melalui pengujian. Beberapa ahli mencoba untuk menyusun instrumen yang dapat mengukur tingkat komitmen seseorang atau tim terhadap organisasinya. Pengukuran

tersebut dilakukan dengan mengkonversikan data kualitatif ke data kuantitatif sehingga didapatkan nilai yang terukur.

Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan untuk mengidentifikasi masalah komitmen yang terjadi di dalam lokasi penelitian, komitmen organisasi disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Pra Survey Mengenai Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Sangat Setuju (orang)	Jawaban Tidak Setuju (Orang)
1	Merasa nyaman didalam organisasi ini	20 Orang	8	12
2	Merasa bangga menjadi bagian organisasi		6	14
3	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar		8	12
4	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali		10	10
5	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat		9	11
6	Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga		5	15

Sumber: Data Survey 2022

Berdasarkan informasi di atas mengenai pra survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bogor,

menunjukkan bahwa responden yang diteliti yaitu pegawai di Dinas Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bogor, memiliki komitmen yang rendah pada organisasi, dapat dilihat bahwa jawaban didominasi oleh jawaban sangat tidak setuju mengenai pernyataan-pernyataan yang diajukan, contohnya adalah jawaban dari pernyataan pegawai merasa nyaman di dalam organisasi, sebanyak 8 orang pegawai menjawab sangat setuju atau nyaman dan sisanya 12 orang pegawai menjawab tidak nyaman.

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat bisa mempunyai pengaruh yang bermakna bagi sikap dan perilaku anggotanya. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen pegawai.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pemuda dan olahraga serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi.

Agar suatu proses perubahan berjalan seperti yang diharapkan, seluruh pegawai harus memiliki komitmen yang kuat untuk bersama-sama mendukung proses perubahan dalam bekerja. Pegawai yang berkomitmen kuat akan

memiliki loyalitas tinggi dan mencurahkan segala kemauan dan kemampuannya dalam membantu organisasi untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi.

Tujuan utama dari pernyataan nilai-nilai budaya organisasi adalah untuk membantu mengembangkan komitmen organisasi dengan adanya kesamaan keyakinan dan pemahaman tentang praktek kinerja terbaik dalam kinerja organisasi. Pernyataan nilai-nilai menjelaskan bagaimana organisasi mencapai misinya. Namun demikian, pernyataan nilai-nilai tidak bermanfaat apa-apa, bila manajemen tidak melakukan tindakan melalui dukungan kebijakan pengembangan, yang meyakinkan nilai-nilai itu tercapai. Perlu dicatat bahwa nilai-nilai harus dipahami, diterima dan diikuti seluruh organisasi dengan standar perilaku yang mengikat mereka. Proses manajemen kinerja di tingkat individu dapat memberikan kontribusi besar dalam mewujudkannya.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor terdapat beberapa fenomena atau permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi antara lain yaitu :

1. Organisasi membatasi dengan waktu yang sangat singkat kepada pegawai dalam hal melakukan ibadah, dalam penerapan hukum dan keadilan organisasi masih memperhatikan faktor kedekatan dan berlaku kurang adil terhadap pegawainya, pimpinan masih acuh terhadap perkembangan karir pegawainya.
2. Terdapat permasalahan yaitu pegawai kurang mengindahkan visi dan misi misalnya yaitu kesopan santunan dan kebersihan, masih ada pegawai penampilan terkadang kurang bersih dan rapih maka kecenderungan tujuan

organisasi yang ingin dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula serta terjadi penurunan pemberian penghargaan kepada pegawai.

3. Masih ada pegawai yang sering datang terlambat, melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.
4. Masih ada pegawai yang lepas dari tanggung jawab pekerjaannya, pemberian imbalan yang tidak sesuai dengan apa yang sudah diberikan pegawai kepada organisasi, kehangatan kerja antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik, terjadinya konflik antar pegawai karena perbedaan suku, serta komunikasi antara atasan dengan bawahan tidak terjalin dengan baik sehingga menimbulkan *miss communication*.

Lingkungan kerja di dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Lingkungan kerja fisik yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan komit terhadap organisasi. Untuk dapat mengadakan penyusunan perencanaan lingkungan kerja fisik dengan baik, maka manajemen organisasi yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai , sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan

pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor terdapat beberapa fenomena atau permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain yaitu :

1. Kurangnya tempat yang memadai, seperti mushola, pantry, tempat istirahat, dan makan.
2. Masih adanya pegawai yang tidak dapat menempatkan diri pada tempatnya seperti merasa senior sehingga berlaku sesukanya.
3. Terdapat ketidak terbukaannya dalam melakukan penilaian kinerja kerja pegawai.
4. Pegawai sangat sulit untuk dapat menjadi pegawai tetap, meskipun ia memiliki kapasitas yang sangat memadai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat dalam sebuah penelitian yaitu dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bogor”**.

B. Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang di atas peneliti mengidentifikasi masalah yang ada pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat budaya organisasi pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

2. Fasilitas yang perlu ditingkatkan yang berdampak pada pekerjaan para pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
3. Kurangnya rasa nyaman di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
4. Kurangnya rasa bangga para karyawan yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini secara mendalam yaitu terkait Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan dimensi-dimensi yang mengukur variabel tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor ?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Kegunaan Institut

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

2. Kegunaan Praktik

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak organisasi berupa informasi tentang upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui budaya organisasi dan lingkungan kerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah dengan dunia kerja dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian proposal ini, maka peneliti menjelaskan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan tinjauan pendapat hasil penelitian terdahulu, studi pustaka berkaitan dengan teori budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang obyek dan lokasi penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, unit analisis, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengujian data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membicarakan mengenai gambaran umum tempat penelitian, profil responden, hasil uji validitas dan reabilitas, hasil uji hipotesis, hasil analisis regresi linier berganda, hasil analisis koefisien korelasi berganda, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini diuraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari penulis.