

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia yang baik menentukan keberhasilan perusahaan dalam dunia kerja. Salah satu faktor kunci yang cukup penting dalam mengelola sumber daya manusia yang baik adalah karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam pekerjaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan membentuk kualitas kehidupan kerja yang tinggi sebaliknya komitmen organisasi yang rendah akan berakibat pada menurunnya kualitas kehidupan kerja. Persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi membuat perusahaan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan memikirkan bagaimana dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pegawai Negri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diharapkan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tinggi agar hasil kerja yang didapat maksimal. Namun pada kenyataannya masih ada Pegawai Negri yang mempunyai komitmen organisasi yang belum optimal contohnya dengan melakukan tindakan terlambat masuk kantor, menunda pekerjaan, tidak masuk tanpa izin, melakukan tindakan korupsi, memberikan pelayanan kurang baik. Padahal sebelum diangkat menjadi pegawai negri sipil. Para pegawai sudah disumpah untuk mematuhi perundang – undangan yang berlaku. Pegawai Negri memeberikan contoh dan teladan yang baik sebagai abdi negara. Pada harian Republika (2014) sebanyak 72 Pegawai Negri Sipil

mangkir kerja pada hari pertama setelah hari raya Muko idul fitri di kabupaten Muko provinsi Bengkulu.([www. replubika.co.id](http://www.republika.co.id)). Selain itu tidak hanya di pati, namun fenomena ini juga terjadi di Bantul Jawa Tengah sebanyak 145 pegawai tidak masuk kerja dengan berbagai alasan pada hari senin ([www. Sindo News.com](http://www.Sindo News.com)).

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magelang terdapat 27 Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja pada hari pertama setelah libur hari raya idul fitri bahkan 12 di antaranya diketahui tanpa keterangan (www.tribunnews.com)

Fenomena – fenomena pegawai yang mangkir kerja tidak hanya terjadi di satu wilayah saja namun terjadi di seluruh Indonesia. Hal ini membuat keprihatinan semua pihak. Padahal kepatuhan dan loyalitas dan kehadiran pegawai merupakan bentuk komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Bila kualitas kehidupan kerja memburuk maka akan mempengaruhi pekerjaan pegawai sehingga mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Dua gejala kualitas kehidupan kerja yang rendah adalah kebosanan (*boredom*) dan kehilangan semangat kerja (*burnout*) (dalam Jewel dan siegel 1990). Bila pegawai kehilangan semangat kerja maka akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jika hal ini terus terjadi maka akan menghambat pelayanan terhadap masyarakat. Bila terjadi seperti ini maka tidak hanya negara saja yang dirugikan namun masyarakat akan dirugikan.

Berdasarkan data hadir dari Dinas Peternakan dan Perikanan pada bulan September sampai dengan Desember 2015 adalah pada bulan September masa

kerja efektif 24 hari dinas luar 5 orang, cuti 1 orang dan ijin 3 orang, sakit 1 orang dan tanpa keterangan 1 orang. Pada bulan Oktober masa efektif hari kerja 26 hari dinas luar 7 orang, cuti 2 orang, ijin 5 orang, sakit 3 orang, tanpa keterangan 2 orang. Pada bulan November masa efektif kerja 25 hari dinas luar 12 orang, cuti 0 orang, ijin 9 orang, sakit 5 orang, tanpa keterangan 1 orang. Pada bulan Desember masa efektif kerja 25 hari dinas luar 15 orang, cuti 9 orang, ijin 11 orang, sakit 4 orang dan tanpa keterangan 2 orang. Berdasarkan rekapitulasi kehadiran ditemukan selama 4 bulan pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan berjumlah sebanyak 6 orang.

Menurut hasil penelitian dari Jati (2013) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya OCB (Organization Citizenship Behavior) adalah perilaku atau tindakan yang bebas, yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa, tidak untuk kepentingan diri sendiri melainkan untuk kepentingan organisasi. Maka kemungkinan akan lebih besar mempengaruhi karyawan dalam hal bicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu yang lain, melakukan kinerja yang melebihi perkiraan. Komitmen organisasional dengan OCB akan mendorong lebih dari sekedar kesetiaan pasif namun hubungan karyawan dan organisasi secara aktif. Maka bila karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong seseorang berperilaku yang sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Dan dari hasil penelitian tersebut bila seseorang mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi maka akan membantu perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dan tidak hanya menimbulkan kesetiaan yang

dipaksakan namun kesetiaan yang secara sukarela. Bila hal ini terus berlangsung maka akan menciptakan iklim kerja yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Sajjad, dkk, (2013) menyatakan bahwa kualitas mempengaruhi komitmen organisasi sebanyak 58%. Namun hal itu berbanding terbalik dalam penelitian Aryansyah (2013) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang buruk diakibatkan kondisi kerja yang buruk pendapatan yang kurang memadai, kurangnya otonomi dan stabilitas kerja. Dalam penelitian ini bila kondisi kerja yang buruk disebabkan oleh komitmen organisasi yang buruk sehingga hal itu mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seseorang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Angelina (2013) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebanyak 42,6%.

Dinas Peternakan dan Perikanan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bekerja pada sektor peternakan dan perikanan di Kabupaten Magelang. SKPD adalah perangkat pemerintah pada kabupaten kota atau provinsi di Indonesia. SKPD adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Pegawai pada dinas peternakan dan perikanan dituntut secara optimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga diharapkan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magelang. Maka berdasarkan uraian diatas peneliti

mengambil judul penelitian “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magelang”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi
2. Mengetahui tingkat kualitas kehidupan kerja pada pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magelang
3. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magelang
4. Mengetahui pengaruh Sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Dinas Peternakan dan Perikanan penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik
2. Bagi Instansi Dinas Peternakan dan Perikanan dapat bermangfaat dalam pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dan peningkatan Komitmen Organisasi sehingga dapat bekerja lebih optimal.
3. Bagi pegawai Dinas peternakan dan perikanan sebagai rujukan untuk meningkatkan komitmen organisasinya .
4. Penelitian ini dapat digeneralisasikan pada semua pegawai Negri Sipil.
5. Bagi ilmuwan psikologi dapat menjadi referensi untuk penelitian yang selanjutnya yang mengusung tema yang sama.
6. Bagi fakultas Psikologi dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.