

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini sedang mengalami perubahan yang sangat besar yaitu berada di era globalisasi dan perdagangan bebas, dimana perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan negara lain agar dapat mempertahankan eksistensi perusahaannya (Rohayatin, 2021:2). Disisi lain, organisasi pemerintahan juga dituntut akan adanya *good governance* yang semakin baik, hal ini dapat dilihat dengan semakin kritisnya masyarakat Indonesia terhadap segala hal yang dilakukan oleh pemerintah (Dwiyanto, 2021:1). Masyarakat menuntut adanya pola penyelenggaraan pemerintahan yang baik melalui prinsip *good governance* (transparansi, akuntabilitas dan kredibilitas) (Imbaruddin, 2019:86). Good governance pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan (Prokomsetda, 2017).

Pencapaian *good governance* sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi (Siregar dkk, 2020:144). Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang memiliki komitmen tinggi, semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik juga pencapaian organisasi tersebut. Menurut Yusuf dan Syarif (2018:33), komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk tetap sebagai anggota organisasi

tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Jufrizen (2021:21), komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan menekan rendahnya tingkat absensi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Sahir dkk, 2022:18). Selain itu, kinerja menunjuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kegiatan atau perbuatan, tugas yang telah dibebankan, tanggung jawab sesuai dengan harapan, dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi untuk melakukan usaha agar kinerja dari setiap anggota semakin baik demi tercapainya tujuan organisasi mengingat kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu yang terlibat didalamnya (Romy dkk, 2022: 79).

Namun fenomena yang terjadi pada indeks kualitas aparatur sipil negara (ASN) Indonesia lebih rendah daripada negara-negara lain (Nugraheny, 2022). Sejalan dengan penjelasan Bima Haria Wibisana selaku pelaksana tugas kepala Badan Kepegawaian Negeri (BKN) dalam rapat koordinasi nasional kepegawaian yang berlangsung secara hybrid di Batam, bahwa kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia saat ini masuk pada kategori *deadwood* (kayu mati), karena performa dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) rendah bahkan buruk, dimana hampir 35 persen aparatur sipil negara (ASN) yang *deadwood* (Karunia, 2022). Berdasar pada hal ini, sangat penting untuk mengkaji lebih dalam terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Setyowati (2013:101), kepemimpinan dipandang sangat

penting karena dua hal yaitu pertama adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin dalam suatu perusahaan seringkali akan mempengaruhi kinerja suatu unit, instansi maupun organisasi. Kedua, salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan karena menyangkut proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2017:33), peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi maupun kemajuan kinerja individu, sebab keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi ketujuan yang telah ditetapkan yang mana biasanya setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jameel dan Ahmad (2020:106), yang menyimpulkan bahwa *leadership style* (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap *performance of academic staff* (kinerja staf akademik). Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018:139), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang adalah keterlibatan kerja. Menurut Wokas (2022:57), keterlibatan kerja merupakan perilaku seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis seseorang atau komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi lebih menempatkan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap perkerjaan sebagai hal yang penting dalam hidupnya. Menurut Soekarso dan Putong (2015:29), keterlibatan kerja merupakan seberapa besar seseorang diidentifikasi dari

pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwini (2018:62), yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dkk (2019:21), yang menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang adalah dukungan organisasi. Menurut Loe dkk (2022:96), seseorang yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi tempatnya bekerja, maka akan memudahkan individu tersebut untuk berinteraksi secara efisien dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian, konflik serta mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja individu tersebut. Menurut Simamata dkk (2021:78), dukungan positif dari pimpinan maupun segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, dimana dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja anggota akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu, dukungan yang positif juga dapat membangun semangat para pegawai sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta menciptakan hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja tersebut.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamida dkk (2020:36), yang menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Metria dan Riana (2018:17), yang menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan survey pendahuluan penulis dengan melakukan wawancara bersama Bapak Drg. Saifudin Ghozali selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga (Disparekrafbudpora) Kabupaten Gresik pada 4 September 2023, didapati ada beberapa permasalahan yang terjadi terkait kinerja para pegawai, hal tersebut terlihat dari beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tanggungjawabnya, seperti laporan kerja yang terlambat dikumpulkan, selain itu kedisiplinan pegawai yang masih kurang. Perlu diketahui bahwa Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga (Disparekrafbudpora) Kabupaten Gresik merupakan salah satu instansi milik pemerintah yang bergerak dalam pengelolaan bidang pariwisata dan ekonomi kreatif, bidang kebudayaan, serta bidang kepemudaan dan olahraga yang memiliki tanggungjawab langsung kepada bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik dalam pengelolaan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberdayaan kawasan-kawasan penting di Kabupaten Gresik, seperti wisata religi, wisata Bawean, Wisata Heritage, Museum dan Gelora Joko Samudro.

Kabupaten Gresik memiliki ratusan, bahkan mungkin ribuan bangunan tua yang berdiri di lahan seluas 60 hektar, bahkan banyak diantara bangunan tua itu masuk cagar budaya, namun keberadaan bangunan tua dan bangunan cagar budaya di Gresik selama ini tak terkelola, dan mendapatkan perhatian dengan baik, sehingga oleh pemiliknya banyak di revonasi menjadi tempat usaha (Syarifudin, 2023). Berdasar hal tersebut, perhatian terhadap sumber daya manusia pada instansi tersebut sangat penting untuk dikaji lebih mendalam, karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berikut rekapitulasi kedisiplinan kerja para pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gresik.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kedisiplinan Pegawai Disparekrafbudpora Gresik

No	Kriteria	2020	2021	2022
1	Daftar kehadiran pegawai	90,6%	90,3%	90,0%
2	Taat terhadap peraturan instansi	90,3%	90,5%	89,9%
3	Ketepatan waktu dalam bekerja	87,5%	88,6%	86,2%

Sumber: Dokumen Disparekrafbudpora Gresik, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa daftar kehadiran para pegawai pada periode 2020 hingga 2022 mengalami penurunan. Begitu juga dengan ketaatan para pegawai terhadap peraturan yang terus mengalami fluktuasi naik dan turun pada periode 2020 hingga 2022. Ketepatan waktu para pegawai dalam bekerjapun mengalami fluktuasi naik dan turun pada periode 2020 hingga 2022. Hal ini mengartikan bahwa kinerja para pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik belum sepenuhnya maksimal dan cenderung menurun setiap tahunnya.

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga penulis memiliki motivasi untuk mengkaji secara mendalam terkait fenomena penurunan kinerja para pegawai di instansi pemerintahan, serta adanya ketidaksesuaian hasil penelitian dari para peneliti terdahulu. Perlu adanya perhatian terhadap faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut terjadi, agar organisasi bisa mendapatkan sumber daya manusia yang bisa diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, penulis ingin melakukan penelitian mengenai bagaimana **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik?
- b. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik?
- c. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik?
- d. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik?
- e. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik?
- f. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.

- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.
- e. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.
- f. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai kerangka teoritis tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai khususnya pada instansi pemerintahan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki keterkaitan permasalahan yang akan diteliti.

b. Manfaat praktis

1) Bagi instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam hal menggunakan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi pemerintahan, sehingga organisasi tersebut mampu memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia pada suatu organisasi

merupakan salah satu faktor yang bisa mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, sehingga membutuhkan perhatian lebih.

2) Bagi pegawai

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga mampu menjadi sumber daya manusia yang bisa diandalkan oleh organisasi.