BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia diakui sebagai salah satu negara yang memiliki banyak pulau di dunia sekitar 70% wilayah yang terdiri dari lautan. Kondisi ini menghasilkan Indonesia kaya akan sumber daya laut, memiliki potensi besar dalam mendukung berbagai sektor, terutama kelautan dan perikanan. Sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta mendorong kesejahteraan masyarakat (Farhani, 2022). Pemanfaatan sumber daya laut yang optimal tidak hanya bergantung pada kekayaan alam yang tersedia, tetapi juga pada kompetensi individu yang bertugas mengelolanya. Organisasi yang berjalan dengan baik akan terus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk memastikan kemampuan dan potensi mereka agar dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Darmawan dan Mardikaningsih, 2021). Sumber daya manusia yaitu satu-satunya yang memiliki daya saing kompetitif, karena memiliki peran krusial dalam mewujudkan tujuan instansi. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memengaruhi komitmen organisasional (Rovita et al., 2024). Komitmen yang tinggi, akan membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Komitmen ini muncul dari hubungan emosional yang kuat, dukungan moral, nilai-nilai perusahaan, dan keinginan untuk berkontribusi (Al Akbar dan Sukarno, 2023). Jika komitmen terhadap perusahaan rendah, maka hal ini dapat

mengurangi rasa peduli sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi ini muncul akibat beberapa faktor, salah satunya ialah peran kepemimpinan yang penting dalam meningkatkan komitmen pegawai. Kepemimpinan yang baik ditunjukkan melalui kemampuan menciptakan kenyamanan di tempat kerja dan membina relasi positif dengan pegawai. Ketika pemimpin bisa memberi inspirasi, dukungan dan arahan yang jelas, pegawai akan merasa dihargai dan lebih terikat dengan organisasi (Aulia et al., 2025). Dengan demikian, peran kepemimpinan dalam organisasi harus diperhatikan dengan baik agar mendorong keterlibatan pegawai.

Selain kepemimpinan, terdapat faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, yaitu budaya organisasi yang menganut sistem nilai, norma, dan tingkah laku yang berkembang di sebuah organisasi dan menjadi pedoman bagi setiap anggotanya (Kurnia et al., 2023). Agar pegawai dapat berkomitmen, instansi perlu menciptakan budaya yang menghasilkan tempat kerja yang nyaman. Menurut Triyanto dan Jaenab, (2020) dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, akan mendorong pegawai lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Self-efficacy pun berperan sebagai variabel lain yang memengaruhi komitmen, dengan keyakinan diri pegawai terhadap keahliannya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang membuat mereka memperoleh keberhasilan (Mahardhika et al., 2024). Komitmen organisasional akan terbangun dengan baik jika pegawai memiliki *self-efficacy* yang kuat, karena

keyakinan diri yang tinggi akan mendukung pegawai untuk berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur yakni bergerak pada bidang laut serta hasil tangkap yang dipimpin oleh seorang kepala dinas langsung yang berada di bawah kewenangan gubernur. Dinas tersebut menyimpan potensi hasil laut dan perikanan yang sangat besar, dengan wilayah laut yang luas mencapai 54.718 kilometer persegi dan luas wilayah darat 47.799,7 kilometer persegi.

DKP Prov. Jatim menaungi institusi yang melayani masyarakat, dengan fokus utama pada pemanfaatan sumber daya yang berkaitan dengan kelautan dan perikanan . Diharapkan setiap pegawai dapat menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab dalam pekerjaannya, yang mencerminkan komitmen mereka terhadap organisasi. Ketika komitmen organisasional diterapkan didalam instansi, pegawai cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pencapaian tujuan dan visi organisasi.

Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi akan berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan ditempat mereka bekerja. Fenomena komitmen organisasional terlihat dari laporan absensi pegawai sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Daftar Absensi Pegawai 2024

Bulan	Jumlah PNS	Alpha/Tidak Masuk	Terlambat	Cuti/Izin/Sakit
Januari	324	13	22	11
Februari	324	19	38	10
Maret	324	22	36	12
April	324	13	16	12
Mei	324	9	42	12
Juni	324	22	29	13
Juli	324	5	32	11
Agustus	324	21	27	10
September	324	10	31	13
Oktober	324	22	44	11
November	324	28	46	12
Desember	324	31	50	13

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur (data diolah)

Pada tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi pegawai di DKP Prov. Jatim menghadapi fluktuasi dari awal bulan hingga akhir bulan pada tahun 2024, dimana masih banyak pegawai yang absen tanpa alasan dan datang terlambat di tempat kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya kenaikan dan penurunan absensi yang cukup signifikan yang mengindikasikan permasalahan dalam komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional ini dapat dilihat dengan tingkat ketidakehadiran yang sangat tinggi, yang mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan (Pratama dan Dewi, 2020). Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Syahputra dan Tukimin, (2022) bahwa tingkat absensi pegawai mencerminkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Semakin besar tingkat absensi, maka semakin menurun komitmen organisasional yang dimiliki pegawai, sebaliknya jika tingkat absensi rendah maka tingkat komitmen organisasional akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama kepala sub bab bagian kepegawaian mengenai komitmen organisasi pada DKP Prov. Jatim, menunjukkan pegawai masih belum memiliki komitmen maksimal dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sering menunda-nunda pekerjaan. Hal ini dikarenakan kebiasaan pegawai yang sering meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, dan kurangnya pengawasan yang ketat, serta rendahnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab dalam mendukung pekerjaan di dinas. Akibatnya, Tingkat komitmen pegawai menurun yang berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan publik di sektor kelautan dan perikanan. Hal ini sesuai dengan temuan Windari dan Rini, (2024) mengatakan tingkat komitmen yang tinggi pada pegawai dapat menjadi faktor penting dalam menilai kualitas kerja pegawai, pegawai dengan tingkat komitmen yang kuat akan cenderung lebih berusaha memberikan usaha yang terbaik dalam menjalankan tugasnya.

Seorang pemimpin harus dapat memengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya, agar mampu berpikir dan bertindak secara baik. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan mampu mendorong bawahannya untuk memberikan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan organisasi (Putri et al., 2023). Sebagai bagian dari sebuah organisasi, kepemimpinan berperan penting dalam membangun komitmen organisasional melalui interaksi antara pegawai dan pimpinan (Anggi et al., 2022). Rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi terlihat dari fluktuasi kehadiran mereka dalam bekerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi ini adalah kurangnya dukungan atau peran

kepemimpinan yang belum maksimal. Berdasarkan wawancara dengan kepala sub bab bagian kepegawaian, peneliti menemukan fenomena bahwa kurang tegasnya pimpinan dinas dalam menegakan aturan kerja dan kurang memberikan teladan yang baik bagi pegawai, hal ini menyebabkan banyak pegawai bertindak semaunya, seperti sering meninggalkan tempat kerja saat jam berlangsung, tanpa adanya izin.

Sementara itu, kepemimpinan di DKP Prov. Jatim dianggap kurang adil karena hanya memperhatikan pegawai tertentu. Saat rapat berlangsung, pemimpin cenderung lebih mendengarkan pendapat dari pegawai yang dekat secara pribadi dengan pimpinan, sementara yang lain diabaikan. Selain itu, keputusan sering dibuat tanpa diskusi bersama, sehingga pegawai merasa kurang dilibatkan. Hal ini pada akhirnya menyebabkan banyak pegawai yang kurang menghargai arahan atau keputusan pimpinan, yang kemudian berdampak pada rendahnya sikap karyawan dalam bekerja.

Tabel 1. 2 Pra Survei Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Pemimpin mampu menumbuhkan rasa percaya diri pegawai saat menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan.	8	12	20
2	Pemimpin memberikan penghargaan ketika saya mampu menjalankan tugas dengan baik	6	14	20

Sumber : Hasil Jawaban Responden Pra Survei

Fenomena ini semakin jelas terlihat dari hasil pra survei tabel 1.2 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan di DKP belum berjalan secara maksimal, dimana pimpinan belum mampu mendorong pegawai dalam menyelesaikan tugas

sesuai arahan, serta minimnya apresiasi bagi pegawai yang telah bekerja dengan giat semakin memperburuk situasi. Permasalahan yang terjadi sejatinya dapat memengaruhi komitmen organisasional. Ketika pencapaian pegawai tidak diakui, pegawai merasa kurang terdorong untuk memberikan kerja terbaik. Hal ini menyebabkan menurunnya rasa tanggung jawab mereka terhadap tugas. Selain kepemimpinan, faktor yang dapat meningkatkan komitmen pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Riatmaja et al., (2024) dengan menerapkan budaya organisasi dapat memengaruhi tingkat komitmen pegawai, untuk berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil pelaksanaan wawancara, diperoleh informasi bahwa budaya DKP Jatim dapat dikategorikan lemah. Dimana pegawai belum bisa mematuhi peraturan yang ada pada instansi. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang pergi pada saat kegiatan kantor berlangsung, pegawai datang terlambat, pegawai tidak mengikutin apel, serta meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Sehingga pegawai bekerja sesuka hati mereka tanpa memperhatikan aturan dan tujuan yang telah ditentukan, sehingga pegawai menjadi tidak terkoordinasi dalam melakukan pekerjaannya. Dari fenomena tersebut terlihat bahwa kurangnya tertanam nilai-nilai budaya organisasi pada pegawai. Selain itu instansi cenderung mempertahankan status quo dalam sistem kerja, dimana teknologi belum dimanfaatkan secara optimal, seperti pengajuan usulan program nelayan dan pengelolaan surat masuk, masih dilakukan secara manual. Akibatnya, pegawai merasa kelelahan karena aktivitas kerja yang menumpuk dan proses administrasi yang tidak efisien. Kurangnya pemanfaatan teknologi ini menunjukkan bahwa dinas tidak memiliki

strategi yang jelas dalam menghadapi perubahan yang berdampak pada kinerja dan komitmen pegawai. Guna memahami penerapan budaya organisasi di perusahaan, telah dilakukan pra survei dengan hasil yang dijelaskan di bawah ini.

Tabel 1. 3 Pra Survei Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Norma kerja di dalam organisasi membentuk pola perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.	7	13	20
2	Saya merasa aturan ditempat kerja sudah jelas.	9	11	20
3	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.	6	14	20

Sumber : Hasil Jawaban Responden Pra Survei

Berdasarkan hasil pra survei tabel 1.3 mengenai budaya organisasi, ditemukan banyak pegawai tidak merasakan adanya norma kerja yang membentuk pola perilaku mereka dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Selain itu, pegawai merasa bahwa aturan di tempat kerja belum jelas, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam bekerja. Pegawai juga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum diterapkan dengan baik, yang berakibat pada rendahnya efektivitas kerja pada instansi.

Adapun, faktor lain yang diduga turut memengaruhi komitmen organisasional yaitu *self-efficacy* atau keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya. *Self-efficacy* memainkan peran penting dalam menentukan

tindakan atau keputusan yang diambil. Fenomena rendahnya *self-efficacy* dari proses wawancara yang telah dilaksanakan, menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih mempunyai rasa kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan. Seperti tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sering kali diselesaikan dengan lambat, karena pegawai merasa target yang ditetapkan terlalu cepat atau tinggi. Kondisi ini membuat pegawai meragukan kemampuan mereka sendiri, yang pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian hasil kerja yang kurang optimal. Bahkan pegawai sering menunda-menunda pekerjaan dan memilih mendahulukan urusan pribadi atau urusan di luar kantor yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan sesuai waktu yang diminta oleh pimpinan. *Self-efficacy* pada PNS masih rendah dikarenakan kewajiban sebagai PNS belum dilaksanakan secara benar oleh beberapa pegawai yang ada di DKP Jatim.

Tabel 1. 4 Pra Survei *Self-Efficacy*

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Saya memiliki keyakinan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan konsisten.	7	13	20
2	Saya mampu memberikan keteladanan yang baik bagi rekan kerja dalam melaksanakan tugas.	9	11	20

Sumber : Hasil Jawaban Responden Pra Survei

Fenomena ini semakin terlihat dari hasil pra survei tabel 1.4 yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa kurang percaya diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan belum mampu menjadi teladan bagi rekan kerja dalam menjalankan tugas. Kondisi ini akan mengurangi rasa

tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan. Ketika pegawai merasa tidak mampu atau kurang yakin dengan diri sendiri, mereka cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya Izzah dan Kustini, (2023) menyatakan seorang yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya cenderung memiliki rasa percaya diri atau kemampuan dalam mengubah situasi di sekitarnya. Sementara itu, orang yang memiliki kepercayaan diri rendah terhadap kemampuannya cenderung meragukan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan ditempat kerja. Oleh karena itu, berbagai faktor yang dapat mendorong *self-efficacy* pegawai, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut.

Penelitian terkait adanya studi mengenai pengaruh kepemimpinan serta budaya organisasi pada komitmen organisasional sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Pada penelitian Maswanto et al., (2024) mengatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan temuan Muzandi, (2023) menunjukkan jika kepemimpinan tidak adanya pengaruh terhadap komitmen organisasional. Selain itu, studi Dewi et al., (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Beberapa penelitian sudah dijalankan untuk mengkaji pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional. Temuan dari Naufal et al., (2025) mengatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Tapi berbeda dengan penelitian Rivaldi et al., (2023)

bahwa *self-efficacy* tidak memberikan kontribusi secara nyata terhadap komitmen organisasional. Ini menunjukkan adanya research gap penelitian yang perlu dikaji lebih dalam. Berdasarkan fenomena dan research gap diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai masih mengalami kurangnya komitmen organisasional yang dapat mempengaruhi hasil kerja secara keseluruhan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Penelitian ini diharapkan tidak hanya menambah pengetahuan mengenai komitmen organisasional. Tetapi juga memberikan wawasan yang berharga dalam meningkatkan kepemimpinan, membangun budaya yang baik serta meningkatkan *self-efficacy* pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menjelaskan permasalahan tersebut, Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?

3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan lebih banyak wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Dengan cara ini, peneliti dapat mempraktikkan konsep akademis di tempat kerja, yang dapat memperkaya keterampilan dan pengalaman peneliti yang dimiliki.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dalam penelitian ini bisa menyumbangkan kontribusi untuk Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur guna memperkuat

komitmen pegawai. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan *self-efficacy*, instansi dapat mengembangkan tempat kerja yang produktif dan penuh semangat kolaboratif sehingga pegawai merasa lebih terikat untuk bekerja dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau inspirasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mendalami tema sejenis, serta membuka ruang eksplorasi lebih luas untuk pengkajian lanjutan.