

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya dimaksud mencakup seluruh pegawai yang terlibat dalam setiap kegiatan organisasi mulai dari jajaran tertinggi sampai terendah karena semua jajaran memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing untuk merealisasikan tujuan organisasi. Perkembangan organisasi akan mudah terealisasi apabila ditunjang oleh pegawai yang berusaha bekerja keras sesuai keinginan organisasi dengan menerima nilai dan tujuan organisasi. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan dan mengelola pegawainya sehingga tercipta pegawai yang memahami tujuan organisasi.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi adalah salah satu organisasi pemerintahan negara yang membantu Presiden Republik Indonesia untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesi Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, pengertian transmigrasi adalah perpindahan penduduk secara sukarela untuk meningkatkan kesejahteraan dan menetap di kawasan transmigrasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

Berdasarkan rekapitulasi satuan permukiman transmigrasi yang dibina Tahun Anggaran 2014, jumlah satuan permukiman transmigrasi yang di bina tahun 2014 adalah sebanyak 200 permukiman transmigrasi (kimtrans) dengan jumlah transmigran (warga negara Republik Indonesia yang berpindah secara

sukarela kekawasan transmigrasi) sebanyak 37.773 kepala keluarga (KK). Lokasi permukiman transmigrasi tersebut tersebar di 25 Provinsi dan 112 Kabupaten/Kota. Demi terwujudnya permukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, dan layak berkembang yang tersebar diberbagai provinsi/kabupaten/kota maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memahami nilai dan tujuan organisasi.

Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi adalah salah satu satuan kerja yang ada dilingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi yang mempunyai tugas melaksanakan pemberian pelayanan administratif kepada semua unsur satuan organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi, berupa: a) koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran, serta evaluasi dan pelaporan di bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi; b) pengelolaan data dan informasi; c) pelaksanaan urusan keuangan dan barang milik negara Direktorat Jenderal; d) pelaksanaan urusan kepegawaian dan umum; e) penyiapan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dan advokasi hukum; dan f) penataan organisasi dan tata laksana. Diharapkan pegawai Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing demi miningkatkan kesejahteraan transmigran.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik supaya tercipta pegawai yang mampu mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah komitmen organisasi dari pegawai.

Permasalahan yang terjadi pada lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi adalah rendahnya komitmen organisasi dari pegawai. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi data revisi Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) tahun 2012, dari 165 satuan kerja sebanyak 58% melakukan revisi POK. Kemudian di tahun 2013 terjadi peningkatan, dimana persentase yang melakukan revisi POK menjadi 60% dari 162 satuan kerja. Sementara itu, di tahun 2014 terjadi penurunan persentase yang melakukan revisi

POK menjadi 42% dari 157 satuan kerja. Persentase revisi POK yang tinggi dan cenderung fluktuatif ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dari pegawai dalam penyusunan POK relatif rendah karena petunjuk operasional kegiatan yang telah disusun diatas 40% tidak sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Apabila dalam penyusunan petunjuk operasional kegiatan, pegawai dapat menerima dan memahami nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan loyalitas yang tinggi maka pada tahun anggaran berjalan revisi petunjuk operasional kegiatan tidak banyak mengalami revisi. Revisi petunjuk operasional kegiatan yang tinggi akan dapat berpengaruh terhadap efektifitas komitmen organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Tabel 1 Rekapitulasi Revisi POK Tahun 2012 – 2014

Tahun	Jumlah Satker	Jumlah POK	Revisi POK	Persentase
2012	165	165	96	58,18%
2013	162	162	98	60,49%
2014	157	157	67	42,67%

Sumber: Bagian Keuangan Sekretariat Ditjen PKTrans tahun 2015

Berdasarkan hasil observasi pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi, tingginya tingkat revisi tersebut dipicu oleh komunikasi yang kurang baik antara pegawai dalam satuan kerja yang berbeda sehingga menimbulkan perbedaan persepsi yang menimbulkan perbedaan cara pandang terhadap yang akan dilakukan dalam penyelesaian tugas. Dalam penyusunan POK beberapa peraturan cenderung berubah setiap tahun namun perubahan peraturan itu tidak diikuti kompetensi pegawai dalam melakukan komunikasi sehingga implementasinya tidak sampai pada tingkat pelaksana. Oleh karena itu diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, antar sesama pegawai dalam satu satuan kerja yang sama maupun antar satuan kerja yang berbeda sehingga memiliki cara pandang yang sama terhadap yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan loyalitas dan partisipasi antara individu dengan organisasi kerja yang ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi dari pegawai terhadap organisasi bagi sebuah

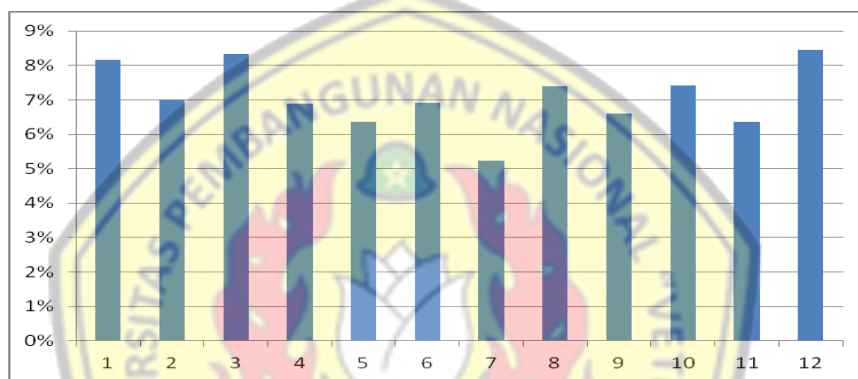
organisasi sangat penting baik organisasi pemerintah maupun swasta. Komitmen organisasi dari pegawai yang tinggi terhadap organisasi memicu pegawai untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada dalam organisasi sebagai alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi dari pemberi informasi kepada penerima informasi. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal sehingga tidak mencapai sasaran. Komunikasi yang kurang efektif menjadi sumber konflik antar pribadi atau antar kelompok karena dapat menimbulkan perbedaan dalam mempersepsikan informasi karena pemberi informasi dan penerima informasi tidak memahaminya secara bersama-sama sehingga menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Oleh karena itu komunikasi harus menghasilkan kesamaan makna dalam rangka untuk menciptakan komunikasi yang efektif.

Selain komunikasi yang kurang efektif faktor ketahanan pegawai terhadap stres kerja juga turut berperan memengaruhi tingkat komitmen organisasi seorang pegawai dalam bekerja. Stres kerja yang cukup tinggi yang sering di alami beberapa pegawai juga turut menjadi latar belakang permasalahan pada unit analisis ini, seperti pembagian beban kerja dan tanggung jawab yang tidak merata ke semua pegawai atau hanya terpusat ke beberapa pegawai sehingga pegawai tersebut harus sampai menunda jadwal makan dan istirahat untuk menyelesaikan pekerjaannya sementara pegawai lain dengan jabatan yang sama lebih santai karena tidak dilibatkan dalam pekerjaan. Tidak jarang juga atasan memberikan pekerjaan terhadap pegawai pada akhir jam kerja sehingga jam pulang pegawai menjadi tertunda padahal sebelumnya sudah punya rencana untuk acara keluarga. Akibatnya tidak jarang pegawai merasa tertekan dengan beban kerja yang harus diselesaikannya.

Hal lain yang ikut berkontribusi didalam menentukan komitmen organisasi dari pegawai pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi adalah tingkat ketidakhadiran kerja. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Hal ini terlihat dari ratio tingkat

ketidakhadiran pegawai diatas 7% setiap bulan selama tahun 2014, seperti yang terlihat pada gambar 1. Tingkat kepuasan itu menjadi semakin rendah akibat beberapa penempatan pegawai usia muda yang tidak sesuai dengan harapannya, dimana pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya sehingga pada saat harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat berpotensi menyebabkan mereka menjadi tidak puas. Sikap pegawai yang kurang puas dalam bekerja berpotensi memicu rendahnya komitmen organisasi dari pegawai terhadap organisasi hal ini terlihat dimana pada saat jam kerja beberapa pegawai cenderung bermain game di komputer dan browsing internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.



Gambar 1 Grafik Ratio Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2014

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas mengenai persentase revisi POK yang relatif tinggi, ketidakhadiran pegawai yang relatif tinggi dan kondisi ruangan kerja pegawai maupun suasana kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi maka komunikasi, ketahanan stres kerja dan kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjadi menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi dari pegawai Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi terhadap organisasi jika diukur melalui faktor komunikasi, ketahanan stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi, Ketahanan Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dari Pegawai Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi”**.

I.2 Pembatasan Masalah

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, dalam penelitian ini hanya akan dibatasi pada faktor komunikasi, ketahanan stres kerja, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Wilayah analisis penelitian ini hanya terbatas pada lingkungan Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Republik Indonesia. Adapun periode pengamatan akan dilaksanakan selama bulan Mei sampai dengan Juni tahun 2015.

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya komitmen organisasi para pegawai Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi dimana persentase revisi POK selama 3 tahun terakhir bersifat fluktuatif dan relatif tinggi yaitu diatas 40%. Besarnya angka revisi tersebut mencerminkan rendahnya komitmen organisasi pegawai Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan pembatasan masalah diatas, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komunikasi, ketahanan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sehingga masalah yang di teliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
- c. Apakah Ketahanan Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
- d. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
- e. Apakah Ketahanan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel yang telah ditentukan yaitu komitmen organisasi,

komunikasi, ketahanan stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

I.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi pada pegawai Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat membantu peningkatan komitmen organisasi pada pegawai Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi yang dipengaruhi oleh komunikasi, ketahanan stres kerja, dan kepuasan kerja.

