

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh, dkk 2003). Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Peran Sumber Daya Manusia sangat berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peranan Sumber Daya Manusia. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur yang paling utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan.

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. Mengingat peran yang cukup penting tersebut, maka segala upaya akan dilakukan untuk mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan bukan hal yang mudah, banyak perusahaan memberikan penawaran lebih baik untuk calon karyawan. Karyawan akan lebih tertarik untuk berkerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini menjadi tugas penting bagi perusahaan agar karyawan menajadi loyal terhadap perusahaan dan enggan meninggalkan pekerjaannya.

Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Oleh karena itu Komitmen Organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*Sense of Belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi (Suwandi, dkk 2020). Komitmen Organisasional yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas pada perusahaan tersebut. Apabila permasalahan tersebut tidak dapat diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan didalam suatu organisasi tersebut. Oleh karena itulah, diperlukannya berbagai macam pendekatan untuk mengatasi masalah yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Busro (2018) Komitmen Organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung, maka diperlukan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai kebutuhan organisasi baik pegawai yang menduduki jabatan PNS maupun Non PNS atau PTK, dimana PNS merupakan seorang pegawai yang diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku, sedangkan Non PNS atau yang biasa disebut dengan Pegawai Tenaga Kontrak di dalam Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung adalah orang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah serta gaji yang diterima dibayar oleh APBN atau APBD, secara internal hal tersebut penting untuk menghasilkan pekerjaan yang konsisten dengan visi dan misi organisasi. Secara konseptual atau teori kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Selain itu, faktor lain juga turut mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya adalah Komitmen Organisasi. Dengan kata lain

pencapaian tujuan organisasi membutuhkan kontribusi sikap dan perilaku pegawai diantaranya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi. Artinya, bahwa komitmen pegawai pada organisasi juga merupakan bentuk sikap karyawan atau pegawai yang turut mempengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi. Hal ini sebagaimana konsep Komitmen Organisasional yang menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019).

Komitmen dapat dikatakan baik apabila pegawai melibatkan diri mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok sesuai dengan ketentuan organisasi, maka hal tersebut berarti bahwa mereka memihak pada organisasi, yang dimana hal ini termasuk kedalam komitmen afektif. Hasil wawancara peneliti pada bagian Kasubbag Umum dan Kepegawaian terkait dengan komitmen organisasi mengindikasikan masih adanya pegawai yang belum menunjukkan loyalitas atau keterlibatan terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen adalah pegawai yang selalu bekerja sesuai dengan masuk dan pulang kerja. Namun berdasarkan hasil wawancara mengindikasikan bahwa adanya pegawai yang tidak konsisten dengan jam kerja yang telah ditentukan. Artinya, pegawai yang tidak konsisten terhadap jam kerja mengindikasikan bahwa mereka belum sepenuhnya melibatkan diri untuk bekerja dengan baik, dalam hal ini masuk kedalam komitmen kontinu. Selanjutnya, dapat dilihat berdasarkan waktu kehadiran pegawai disetiap unit kerja belum menunjukkan komitmen terhadap organisasi secara konsisten. Dengan kata lain, pegawai yang tidak hadir ditempat atau tidak hadir dengan tepat waktu tersebut menyebabkan pekerjaan – pekerjaannya tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, masih kurangnya rasa tanggung jawab yang besar terhadap

organisasi, seperti kewajiban tugas yang belum terselesaikan sehingga waktu penyelesaian tidak tepat pada waktunya dan membuat waktu pekerjaan lebih lama, hal ini menunjukkan kurangnya rasa Komitmen Normatif yang ada pada diri pegawai.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Dokter Warsito No 54, Kupang Kota, Kec. Tik Betung Utara, Kota Bandar Lampung, yang memiliki tujuan untuk memudahkan pembinaan dan pengawasan di daerah Tingkat I dan Tingkat II, memberikan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya, serta melayani masyarakat secara professional. Berdasarkan hasil survey saya dengan melakukan wawancara dengan Kasubbag. Umum dan Kepegawaian, saya memperoleh data pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung. Data pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung 2022**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
<b>A. Pimpinan</b>		
	Kepala Dinas	1
<b>B. Sekretariat</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretaris</li> <li>• Kasubbag. Umum dan Kepegawaian</li> <li>• JF Perencana</li> <li>• JF Analis Keuangan Pusat dan Daerah</li> <li>• Staf/Pelaksana</li> <li>• PTK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>3</li> <li>11</li> </ul>
<b>C. Bidang Perikanan Tangkap</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala Bidang</li> <li>• JF Pengelola Produksi Tangkap Ahli Muda</li> <li>• JF Pengawas Perikanan Ahli Muda</li> <li>• JF Analis Pasar Hasil Perikanan Ahli Muda</li> <li>• Staf/Pelaksana</li> <li>• PTK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>2</li> <li>4</li> </ul>
<b>D. Bidang Perikanan Budidaya</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala Bidang</li> <li>• JF Analis Akuakultur Ahli Muda</li> <li>• JF Pengelola Kesehatan Ikan Ahli Muda</li> <li>• JF Analis Pasar Hasil Perikanan Ahli Muda</li> <li>• Staf/Pelaksana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>1</li> <li>1</li> <li>-</li> <li>3</li> </ul>

	• PTK	5
<b>E. Bidang Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan</b>		
	• Kepala Bidang	1
	• JF Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan Ahli Muda	1
	• JF Analis Pasar Hasil Perikanan Ahli Muda	1
	• JF Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan Ahli Muda	2
	• Staf/Pelaksana	2
	• PTK	4
<b>F. Bidang Pemanfaatan dan Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan</b>		
	• Kepala Bidang	1
	• JF Pegelola Ekosistem Laut dan Pesisir Ahli Muda	1
	• JF Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir Ahli Muda	1
	• JF Pengawas Perikanan Ahli Muda	1
	• Staf/Pelaksana	1
	• PTK	4
<b>G. Satpol PP PTK</b>		2
<b>Total</b>		60

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 60 pegawai yang terdiri dari pegawai PNS maupun Non PNS atau PTK, yang dimana pegawai terbagi di dalam beberapa bagian.

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai Non PNS atau PTK Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung 2022**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
<b>A. Pimpinan</b>		
	• PTK	-
<b>B. Sekretariat</b>		
	• PTK	11
<b>C. Bidang Perikanan Tangkap</b>		
	• PTK	4
<b>D. Bidang Perikanan Budidaya</b>		
	• PTK	5
<b>E. Bidang Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan</b>		
	• PTK	4
<b>F. Bidang Pemanfaatan dan Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan</b>		
	• PTK	4
<b>G. Satpol PP PTK</b>		2
<b>Total</b>		30

Tabel 1.2 Data Pegawai Non PNS atau PTK Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 30 pegawai yang terbagi dari beberapa bagian dan memiliki tanggung jawab dan pencapaian yang berbeda – beda.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi salah satunya menjadi ketertarikan penulis untuk mempengaruhinya yaitu *Self Efficacy* atau efikasi diri, yang dimana efikasi diri ini mempengaruhi inovasi, imbalan yang diberikan kepada karyawan jika atasan akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan keterikatan yang bagus. Menurut Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019) *Self Efficacy* merupakan keyakinan seorang individu atas kemampuannya yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau memiliki hasil yang bermanfaat bagi organisasi. *Self Efficacy* menurut Dewi, N.A.D.P (2020), merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan wawancara pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung adanya permasalahan *Self Efficacy* yang muncul pada pegawai yang dimana memiliki *Self Efficacy* yang rendah. Pegawai dengan *Self Efficacy* yang rendah akan menyebabkan seseorang tidak percaya diri akan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya dan akhirnya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang di hadapinya sehingga hasilnya pun akan kurang maksimal dan mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun.

Selain *Self Efficacy* keberhasilan komitmen seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat Motivasi Kerja

dan Iklim organisasi yang terjadi terhadap bidang yang ditekuninya (Wibowo, 2014). Dewi dan Restu (2017) Iklim Organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan - kebutuhan psikologis karyawan. Suatu kondisi lingkungan organisasi, yang mampu memunculkan suasana kerja yang aman, menyenangkan, menantang, dan membangkitkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga mendorong karyawan untuk berkerja dengan baik. Suasana kerja dan lingkungan yang nyaman, akan membuat karyawan semakin betah dan bertahan lama di perusahaan. Sehingga, jika sudah terbentuk Iklim Organisasi yang baik maka karyawan akan sendirinya memiliki rasa komitmen pada perusahaan.

Iklim Organisasi yang baik menjadi modal awal untuk dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi pada pegawai. Jika Iklim Organisasi di perusahaan baik, maka komitmen pada karyawan akan baik juga, yang berarti pegawai akan sulit untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, Iklim Organisasi merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar pegawai terus berkomitmen pada perusahaan dan sulit untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan pihak Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung bahwa pihak dinas memberikan pembinaan kepada pegawainya untuk memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan prestasi bagi karir mereka, dan pegawai sangat dianjurkan untuk berinovasi dibidang pekerjaannya masing – masing. Pegawai diberikan tugas individu dan tugas tim, dalam melakukan pekerjaan bersama seperti bagian bidang penguatan daya saing produk kelautan dan perikanan yang didalamnya terdapat seksi – seksi perbidang yang merupakan bagian yang saling berkaitan dalam menjalankan tugas. Tetapi kenyataannya masih terdapat pegawai yang kurang berkoordinasi antar bagian. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi belum berjalan dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa

Iklm Organisasi di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung belum sepenuhnya optimal.

Terdapat pegawai yang kurang berkoordinasi antar pegawai dalam menjalankan tugas bersama. Iklm Organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan karyawan untuk terus bertahan pada suatu perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jika Iklm Organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan terdapat rasa Komitmen Organisasi pada diri karyawan, sebaliknya jika Iklm Organisasi tidak berjalan dengan baik maka tidak akan terdapat Komitmen Organisasi pada diri Karyawan. Iklm Organisasi sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, karena iklim organisasi yang kondusif dan memberikan perlakuan yang baik akan menumbuhkan Komitmen Organisasi pada karyawan yang tinggi juga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tarman, M (2019), menyatakan bahwa Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan wawancara peneliti kepada Kasubbag. Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung menyatakan bawah adanya pengaruh Iklm Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Dengan fenomena yang terjadi di Dinas Kelautan dan Kota Bandar Lampung, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai Iklm Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung, dengan penambahan variabel X1 yaitu *Self Efficacy* sebagai penelitian terkini.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA BANDAR LAMPUNG”**



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1** Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Bandar Lampung ?
- 1.2.2** Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Bandar Lampung ?
- 1.2.3** Apakah Pengaruh *Self Efficacy* Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Pada penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung, yang beralamat di Jalan Dokter Warsito No.54, Kupang Kota, Kec. Tlk. Betung Utara

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini sejak bulan November 2021 – Februari 2022.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan yaitu ilmu manajemen sumber

daya manusia yang meliputi *Self Efficacy*, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1** Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung
- 1.4.2** Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung
- 1.4.3** Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung terhadap Komitmen Organisasi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, yaitu :

##### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya Sumber Daya Manusia, dan memperluas ilmu pengetahuan tentang *Self Efficacy*, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi suatu perusahaan.

##### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

### 1.5.3 Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap – tiap bab.

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang “Pengaruh *Self Efficacy* dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung”

### 1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori – teori yang berhubungan dengan *Self Efficacy*, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi, serta kerangka pikir dan hipotesis.

### 1.6.3 BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai *Self Efficacy*, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi.

### 1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai *Self Efficacy*, Iklim Organisasi dan Komitmen

Organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung.

#### **1.6.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi perusahaan pada umumnya.