

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era industri 4.0 dimana banyak pekerjaan telah mulai digantikan oleh otomasi mesin, tidak lantas membuat sumber daya manusia menjadi aset yang dapat tergantikan dalam suatu organisasi. Investasi sumber daya manusia masih menjadi hal utama yang dapat dilakukan organisasi untuk terus memperkuat diri. Peralnya, tiap manusia dianugerahi dengan pengetahuan dan kemampuan yang berbeda sehingga menjadikan mereka sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi. Selain itu, kelangsungan hidup sebuah organisasi sangat ditopang oleh peran para pegawainya melalui pelaksanaan tugas sehari-hari. Kompetensi dan peran aktif pegawai dalam bekerja juga menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi (Rumondang dan Nawangsari, 2020). Hal ini sejalan dengan konsep hubungan antara organisasi dan pegawai yang pada dasarnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan (Hendry dan Simanjuntak, 2017), yakni organisasi hanya akan berfungsi jika ada pegawai sebagai penggeraknya dan pegawai berorganisasi untuk memenuhi kebutuhannya (Badriyah, 2019). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang merupakan cita-cita bersama dari tiap anggotanya. Upaya mencapai tujuan ini dilakukan melalui pemberdayaan para pegawai, oleh karena itu diperlukan komitmen yang tinggi dari pegawai untuk organisasi agar tujuan dapat dicapai dengan optimal.

Komitmen organisasi diartikan sebagai sejauh mana seorang pegawai melambangkan dirinya dengan organisasi dan tujuan organisasi hingga pada akhirnya berkeinginan untuk tetap tinggal (Robbins dan Judge, 2017). Komitmen organisasi adalah kesetiaan pegawai yang dibuktikan dengan tetap bekerja untuk organisasi guna mencapai tujuan bersama yang dilandasi oleh keinginan untuk terus menjadi anggota dalam organisasi (Yusuf dan Syarif, 2018). Lebih lanjut Busro (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk kerelaan pegawai untuk terus bersama dengan organisasi guna mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan mata rantai yang mengikat pegawai dengan organisasinya (Benkarim dan Imbeau, 2021). Komitmen organisasi memengaruhi keputusan pegawai untuk tetap bersama dengan organisasi atau meninggalkan organisasi (Wibowo, 2017).

Menurut Robbins dan Judge (2017), pegawai yang berkomitmen akan cenderung tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi bahkan ketika pegawai merasa tidak puas karena adanya rasa keterikatan dengan organisasi. Senada dengan hal tersebut, Moorhead dan Griffin (dikutip dalam Yusuf dan Syarif, 2018, p. 31) mengemukakan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi melihat dirinya sebagai bagian abadi dari organisasi dan mengabaikan sedikit ketidakpuasan yang dimilikinya. Pegawai dengan komitmen organisasi bersedia memberikan kontribusi lebih dari sekedar tanggung jawab pekerjaannya, mengupayakan yang terbaik bagi organisasi (Nguyen *et al.*, 2020), memiliki tingkat kehadiran tinggi, menunjukkan kesetiaan terhadap peraturan, dan memiliki *turnover rate* lebih rendah (Wibowo, 2017).

Komitmen organisasi merupakan hal penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Obedgiu *et al.*, 2017). Komitmen organisasi menentukan tingkat partisipasi pegawai terhadap organisasi (Amri *et al.*, 2021). Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai juga cenderung memberikan hasil yang positif bagi organisasi, seperti misalnya berkinerja lebih baik (Yunianto *et al.*, 2020), membantu pegawai untuk lebih bertanggung jawab (Kurniawan, 2019), dan memengaruhi keinginan untuk tetap loyal (Abuseif dan Ayaad, 2018). Manfaat-manfaat positif yang dirasakan oleh organisasi lebih lanjut dapat diperoleh dengan memperlakukan pegawai sebagai aset yang harus dijaga. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar pegawai tetap berkomitmen memberikan kinerja optimal dan tetap tinggal bersama organisasi.

Bagi sebuah organisasi, seperti instansi pemerintah misalnya, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki organisasi. Hal ini dapat terlihat dari terus dibukanya lowongan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan jumlah formasi yang dibutuhkan mencapai ratusan ribu formasi jabatan. Di tahun 2021 ini, pemerintah membuka 676.733 lowongan yang terdiri dari 128.106 lowongan CPNS dan 548.717 lowongan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Anwar, 2021). Di tahun 2019, pemerintah membuka lowongan CPNS sebanyak 197.111 lowongan (Arnani, 2019) dan 238.015 lowongan di tahun 2018 (Nurmayanti, 2019). Jumlah lowongan yang dibuka di tahun 2021 meningkat drastis dari tahun-tahun sebelumnya disebabkan adanya moratorium penerimaan CPNS di tahun 2020. Tingginya kebutuhan akan pegawai ini tentunya tidak terlepas dari peranan penting pegawai dalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Instansi pemerintah bertindak sebagai abdi negara yang berarti harus memberikan

pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan tersedianya pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah akan membantu mewujudkan pelaksanaan tugas sebagai pembuat kebijakan dan/atau pengambil keputusan serta menjalankan fungsi seperti pengaturan, pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan (Juliani, 2021).

Kementerian Perdagangan merupakan salah satu kementerian strategis yang menjalankan fungsi terkait isu di bidang perekonomian. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2015 tentang Kementerian Perdagangan, Kementerian Perdagangan mengemban tugas membantu Presiden melalui penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Sedangkan secara fungsi, Kementerian Perdagangan memiliki fungsi dalam bidang perdagangan untuk merumuskan, menetapkan, dan melaksanakan kebijakan, melaksanakan bimbingan teknis dan supervisi, melakukan pengkajian dan pengembangan, serta memberikan dukungan substantif bagi seluruh unsur organisasi di internal Kementerian Perdagangan. Berangkat dari tugas dan fungsi tersebut, Kementerian perdagangan merumuskan tujuan dan rencana strategisnya yang ingin dicapai dalam lima tahun ke depan berdasarkan identifikasi potensi, perkembangan permasalahan dan tantangan yang dihadapi seperti yang ditampilkan oleh gambar berikut:

MISI	Meningkatkan Pertumbuhan ekspor non-migas dan jasa secara berkualitas	Menguatkan dan mengamankan perdagangan di dalam negeri yang adil dan berkelanjutan			Melaksanakan tata kelola pemerintahan Kementerian Perdagangan yang baik dan berkualitas
TUJUAN	Peningkatan Kinerja ekspor non-migas dan jasa (T1)	Peningkatan konsumsi nasional yang mendukung pertumbuhan ekonomi (T2)			Terwujudnya tata kelola pemerintahan di Kementerian Perdagangan yang baik dan berkualitas (T3)
SASARAN STRATEGIS	1 Meningkatkan pertumbuhan ekspor barang non-migas yang bernilai tambah dan jasa (SS1)	2 Mewujudkan stabilitasi harga dan ketersediaan pasokan barang kebutuhan pokok (SS2)	3 Mewujudkan konsumen berdaya dan pelaku usaha yang bertanggung jawab (SS3) 4 Meningkatkan pasar produk dalam negeri (SS4)	5 Mengoptimalkan peranan PBK, SRG dan PLK (SS5)	6 Meningkatnya kinerja perdagangan yang bersih, akuntabel dan profesional (SS6) 7 Meningkatkan kapabilitas SDM Perdagangan (SS7)

Sumber: Laporan Kinerja Kementerian Perdagangan (2020)

Gambar 1.1 Kerangka Tujuan – Sasaran Strategis Kementerian Perdagangan 2020-2024

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, terlihat bahwa Kementerian Perdagangan memiliki tiga tujuan utama yang ingin dicapai yakni (1) meningkatkan kinerja ekspor non migas dan jasa dengan satu sasaran strategis yaitu meningkatkan pertumbuhan ekspor barang non-migas yang bernilai tambah dan jasa, (2) meningkatkan konsumsi nasional yang mendukung pertumbuhan ekonomi dengan empat sasaran strategis yaitu mewujudkan stabilitasi harga dan ketersediaan pasokan barang kebutuhan pokok, mewujudkan konsumen berdaya dan pelaku usaha yang bertanggung jawab, meningkatkan pasar produk dalam negeri, dan mengoptimalkan peranan Perdagangan Berjangka Komoditi (PBK), Sistem Regi Gudang (SRG), dan Pasar Lelang Komoditas (PLK), dan (3) mewujudkan tata kelola pemerintahan di Kementerian Perdagangan yang baik dan berkualitas dengan dua sasaran strategis yaitu meningkatnya kinerja perdagangan yang bersih, akuntabel dan profesional dan meningkatkan kapabilitas SDM perdagangan.

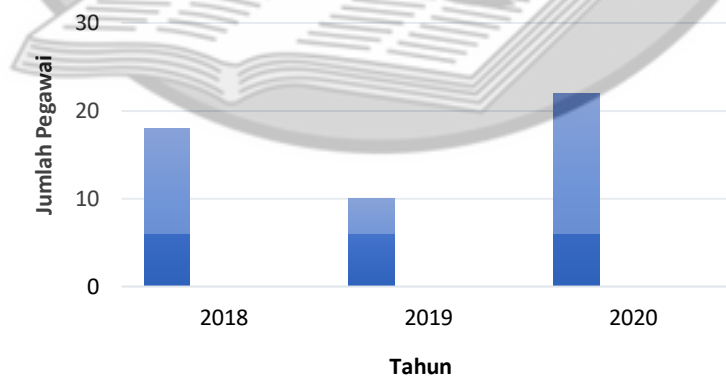
Kementerian Perdagangan sebagai instansi pemerintah juga tidak terlepas dari fungsi pelayanan. Selain memberikan pelayanan terkait perizinan ekspor, impor, dan izin usaha di bidang perdagangan lainnya, Kementerian Perdagangan juga membuka pelayanan terkait informasi yang dibutuhkan publik. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, dimana berlandaskan Undang-Undang ini, setiap badan publik wajib menyediakan dan melayani permohonan informasi publik secara cepat, tepat, dan efisien. Pelayanan informasi ini diwujudkan melalui berbagai macam saluran seperti misalnya meja informasi, *call center*, *website*, aplikasi berbasis *iOS*, *whatsapp hotline*, dan media sosial *instagram* dengan pokok pelayanan informasi yang dikategorikan ke dalam sepuluh kelompok yang meliputi perizinan, bahan pokok, dukungan data peluang usaha, dukungan data penelitian, regulasi/kebijakan, permohonan kerjasama, perlindungan konsumen, pengaduan usaha, data keuangan, dan lain-lain. Gambaran banyaknya permintaan informasi publik tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Permohonan Informasi Publik
Kementerian Perdagangan 2018-2020

Tahun	Jumlah Permohonan
2018	4.861
2019	10.248
2020	5.640

Sumber: Laporan Tahunan PPID Kementerian Perdagangan (2018-2020)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa antusiasme publik dalam mendapatkan pelayanan informasi dari Kementerian Perdagangan cukup besar. Meskipun jumlahnya berfluktuatif dari tahun ke tahun, namun permintaan akan layanan ini berjumlah cukup banyak yakni hingga ribuan permohonan bahkan sempat mencapai puluhan ribu di tahun 2019. Dengan banyaknya tujuan yang ingin dicapai serta permintaan akan layanan ini, sudah sepantasnya dikatakan bahwa pegawai merupakan aset berharga bagi Kementerian Perdagangan. Tapi fakta yang terjadi adalah tren jumlah pegawai yang meninggalkan organisasi justru mengalami peningkatan. Selama tahun 2018, jumlah pegawai yang keluar sebanyak 18 orang, kemudian turun menjadi 10 orang di tahun 2019, dan kembali naik menjadi 22 orang di tahun 2020. Tren yang naik ini tentu sangat tidak diinginkan oleh sebuah organisasi mengingat ketika organisasi melakukan rekrutmen pegawai, diharapkan para calon pegawai tersebut akan bekerja selamanya untuk organisasi. Hal ini juga berkaitan dengan besarnya biaya rekrutmen yang telah dikeluarkan oleh organisasi. Data jumlah pegawai yang meninggalkan Kementerian Perdagangan dapat digambarkan dalam grafik seperti di bawah ini:



Sumber: Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Perdagangan (2020)

Gambar 1.2 Grafik Jumlah Pegawai yang Meninggalkan Kementerian Perdagangan 2018-2020

Tren jumlah pegawai yang meninggalkan organisasi naik dapat mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Rendahnya komitmen ini tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah dicita-citakan sebelumnya. Semakin banyaknya pegawai yang meninggalkan organisasi, berarti semakin berkurang juga tenaga yang mengerjakan pekerjaan sehari-hari organisasi. Padahal, salah satu tonggak keberhasilan organisasi adalah memiliki pegawai yang berkompeten dan mampu membuat mereka untuk tetap tinggal (Silitonga *et al.*, 2020). Berangkat dari fenomena yang ada, dilakukan wawancara sederhana terhadap lima orang pegawai yang telah keluar dari Kementerian Perdagangan pada tanggal 11 September 2021. Berdasarkan jawaban dari para responden, diperoleh tiga hal utama yang mendorong mereka untuk akhirnya meninggalkan Kementerian Perdagangan. Ketiga hal tersebut terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja.

Lingkungan kerja kondusif wajib diciptakan oleh organisasi guna meningkatkan minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nabawi, 2019). Hasil penelitian Susita *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang nyaman dengan lingkungannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Hendry dan Simanjuntak, 2017). Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pegawai lebih memilih untuk meninggalkan organisasi (Abidin *et al.*, 2016).

Motivasi diartikan sebagai faktor pendorong seorang pegawai mencapai tujuan organisasi (Santi dan Basyir, 2020). Penelitian Rumangkit dan Haholongan (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai dengan motivasi tinggi dalam bekerja akan lebih berkomitmen kepada organisasinya (Riana *et al.*, 2020). Motivasi yang tinggi pada diri pegawai akan membuat pegawai bertanggungjawab dengan apa yang menjadi tugas pekerjaannya (Lestari dan Ilyas, 2019). Tingginya motivasi pegawai juga akan meningkatkan kinerja dan tingkat kehadirannya, yang dapat diasosiasikan sebagai komitmen organisasi (Latib *et al.*, 2016; Manurung dan Riani, 2016). Ketika pegawai terdorong untuk bekerja lebih baik karena motivasi yang tinggi, pegawai memiliki keterikatan dengan organisasi sehingga sulit untuk meninggalkan organisasi (Pratiwi dan Dewi, 2020).

Hal berikutnya yang harus menjadi perhatian organisasi adalah masalah stres kerja. Penelitian yang dilakukan Lorensa *et al.* (2020) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres di tempat kerja menjadi hal yang serius mengingat dampaknya yang dapat menurunkan komitmen pegawai terhadap organisasi (Albarika *et al.*, 2021). Tingginya stres dan tingkat motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini dapat ditunjukkan melalui bermacam cara, salah satunya adalah dengan meninggalkan organisasi (Ridho dan Susanti, 2018).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi, mengangkat topik terkait komitmen organisasi sangat relevan guna mengupayakan tercapainya tujuan, serta terlaksananya tugas dan fungsi yang dimiliki Kementerian Perdagangan. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana meningkatkan komitmen organisasi yang dipengaruhi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja pada pegawai Kementerian Perdagangan, dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Perdagangan?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Perdagangan?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Perdagangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Perdagangan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Perdagangan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Perdagangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat di antaranya:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Hasil penelitian ini bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pemerintahan yang terkait dengan pengelolaan komitmen organisasi pegawai melalui lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja.
 - b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dasar untuk pengembangan penelitian mengenai komitmen organisasi pegawai.
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pegawai guna pengembangan dan perbaikan organisasi.
 - b) Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi organisasi dalam mengelola lingkungan, motivasi, dan stres kerja yang baik guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan memberikan gambaran yang sistematis, secara garis besar tesis ini terdiri dari lima pokok bahasan, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis yang merupakan uraian singkat mengenai bab-bab dalam tesis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan literatur atas teori-teori yang dianggap relevan dengan penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Selanjutnya adalah hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis yang digunakan dalam penelitian serta model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian, yang dimulai dari objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, definisi operasional dari masing-masing variabel, penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan masalah penelitian yang terdiri dari deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial yang bermanfaat bagi organisasi, serta mengemukakan keterbatasan atas penelitian yang dilakukan dan saran untuk penelitian selanjutnya.