

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia di saat ini sudah mengarah ke *human capital*. Sumber daya manusia saat ini sudah tidak lagi dianggap sebagai penunjang melainkan sumber keberhasilan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berusaha untuk mengembangkan kemampuan pegawai salah satunya dengan cara meningkatkan Komitmen Pegawai untuk mendukung keberhasilan yaitu mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi adalah salah satu kunci penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab jalannya sebuah organisasi atau perusahaan harus dilandasi dengan komitmen. Komitmen adalah wujud penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi sehingga akan mempengaruhi sikap karyawan untuk memberikan kontribusi kepada organisasi. Untuk itu organisasi harus dapat mengupayakan komitmen organisasi.

Robbins dan Judge (2013:100) mengemukakan bahwa “komitmen organisasi (*organizational commitment*), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.

Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh

organisasi hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh organisasi kepada pegawai. Keamanan kerja pegawai, harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai.

Untuk mewujudkan komitmen kerja yang tepat dan bermutu maka diperlukan adanya kepemimpinan yang berkualitas. Kepemimpinan tersebut harus mampu memotivasi atau memberi semangat kepada para pegawainya dengan cara memberikan suatu motivasi atau inspirasi dengan mengilhami kreativitas kinerja karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional inilah secara nyata cukup diyakini akan mampu menjawab tantangan dalam rangka meningkatkan mutu kualitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Heri Wiyanto (2013) Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi.

Berbagai macam usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai pada perusahaan salah satunya perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kondisi tersebut adalah dengan cara pemberian kompensasi yang memuaskan terhadap karyawan. Menurut Handoko dalam (Hidayah, 2020), suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka kepada organisasi, Rivai (2011). Untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan maka perusahaan harus menyusun rencana evaluasi pekerjaan mempertimbangkan keterampilan, kedisiplinan, tanggung jawab dan lain sebagainya. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan adanya kompensasi secara finansial karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Mulyadi, 2019).

Selain itu untuk meningkatkan komitmen kerja, perusahaan harus mampu menumbuhkan sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik sebagai predictor performansi organisasi yaitu *engagement* (keterikatan). Perusahaan yang mempunyai profitabilitas dan kinerja yang baik pasti didukung oleh karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik atau memiliki kinerja yang baik. *Employee Engagement* sangat berperan penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan karena *Employee Engagement* merupakan suatu seni yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan. Sebagai asset keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan adanya keterikatan (*Engagement*) karyawan sebagai sumber daya manusia karena sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi

penunjang (*Supporting*), melainkang sebgai sumber kunci/asset keberhasilan suatu organisasi

Karyawan yang terikat adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaannya. *Employee Engagement* merupakan keadaan psikologi dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta (susanto, 2016:49). Markos dan Sri devi dalam (tanjung,2020) berpendapat bahwa *Employee Engagement* menjadi kunci untuk meningkatkan perfomasi organisasi atau perusahaan, sehingga employee engagement merupakan proses dua arah antara karyawan dan perusahaan.

Keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins dalam (tanjung,2020) mendefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Dalam sebuah perusahaan kepercayaan adalah hal penting untuk menambah, mengatur kompleksitas, membantu mengembangkan kapasitas aksi, meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi hal ini disebut dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memandang bahwa banyaknya pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo tentunya memiliki perbedaan latar belakang, karakteristik dan pola pikir yang berbeda.



Sehingga komitmen organisasi perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan *Employee Engagement*. Hal tersebut merupakan hal yang penting untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai karena dari hal tersebut tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi serta *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo?

### C. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang spesifik dan terarah, maka ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Kontekstual, penulis membatasi penelitian ini pada Kepegawaian yaitu terbatas pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo.
2. Penelitian ini terbatas mengenai masalah Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, *Employee Engagement* dan Komitmen Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.
3. Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

### D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo
3. Untuk mengetahui apakah *Employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo

4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, kompensasi serta *Employee Engagement* berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi yang dapat dibaca serta diperoleh terkait dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi serta *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja pegawai

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi melalui perwujudan variable-variabel yang mempengaruhinya.

3. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan transformasional, kompensasi dan *Employee Engagement* terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ponorogo membandingkan realita yang ada dilapangan dengan teori yang didapat sekaligus sebagai sarana untuk menguji diri selama mendapatkan teori dibangku kuliah, serta persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam budang Manajemen Sumber Daya Manusia kaitanya dengan Komitmen Kerja Pegawai.

