

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Individu senantiasa menyesuaikan dirinya dengan lingkungan fisik dan psikis baik didalam dunia kerja, sosial, pendidikan maupun yang lainnya. penyesuaian diri merupakan proses dinamis yang bertujuan mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan keadaan (keinginan) diri individu dan lingkungannya. Untuk memperediksikan penyesuaian kerja seseorang, dapat dilihat dari kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri dan kemampuan dalam penyesuaian sosial.¹

Kemampuan pegawai untuk menerima dirinya sendiri ditandai dengan tercapainya hubungan yang harmonis antara siapa dirinya dengan lingkungan kerjanya. Ia sadar sepenuhnya siapa dirinya, apa kelebihan dan kekurangannya dan bertindak objektif sesuai dengan kondisi dirinya tersebut. Kemampuan dalam penyesuaian sosial dapat dilihat dalam kehidupan masyarakat atau organisasi, pegawai tidak lepas dari proses saling mempengaruhi satu sama lain. Dari proses tersebut timbul pola kebudayaan dan tingkah laku sesuai dengan sejumlah aturan, hukum, adat dan nilai-nilai yang dipatuhi, untuk mencapai penyesuaian diri dalam menghadapi permasalahan-permasalahan hidup, baik dilingkungan masyarakat maupun lingkungan kerja.

Penyesuaian kerja menurut Dawis dan Lofquist, merupakan proses yang berkesinambungan dan dinamis dari para pekerja untuk berprestasi dan menjaga hubungannya dengan lingkungan kerja. Teori ini disebut juga dengan teori *trait and tipe*.

Lebih lanjut, menurut Dawis dan Lofquist, teori penyesuaian kerja lebih menekankan pada kemampuan dan nilai. Kemampuan didefinisikan sebagai referensi yang luas dari kecakapan individu. Sedangkan nilai mewakili sekelompok kebutuhan. Kebutuhan individu dikelompokkan menjadi enam,

¹ Rahmad, M.Pd, *Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis*, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013) hlm. 99

diantaranya prestasi, kesenangan, status, altruistik, keamanan, dan otonomi. Kemampuan dan nilai digunakan untuk mengetahui bagaimana proses penyesuaian diri pegawai ketika bekerja, apakah telah sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya atau tidak.

Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian yang penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.²

Lebih lanjut Allen dan Meyer membagi tiga komponen komitmen organisasi. Yakni komitmen afektif, normatif dan kontinu. Komitmen afektif merupakan ketertarikan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri, pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Komitmen normatif merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Dan Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau merupakan perangkat daerah yang memiliki wewenang tugas dan tanggung jawab pada

²Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 234.

³ Donni, hlm. 239.

bidang kepegawaian yang merupakan organisasi pendukung dalam peningkatan Sumber Daya Aparatur Pemerintah di daerah.

Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pegawai lainnya dengan cara melakukan koordinasi dan menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, maupun jaringan diluar organisasi, senantiasa memperhatikan kualitas SDM dan kondisi pegawai itu sendiri. Namun, dari observasi penulis di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, Penulis menemukan bahwa masih terdapat aturan dan nilai-nilai yang tidak maksimal dijalankan dengan baik oleh pegawai, pegawai masih mengeluh dalam bekerja dan kurangnya kedisiplinan dan loyalitas pegawai. Ditandai seringnya pegawai terlambat dalam mengikuti apel pagi, cepatnya waktu pulang pegawai sehingga jam dalam bekerja menjadi berkurang, begitu juga tanggung jawab pegawai dalam pekerjaannya, dapat mempengaruhi pegawai lain yang komitmennya masih rendah.

Hal yang menjadi salah satu faktor penyebab masalah di atas adalah kurangnya penyesuaian kerja pegawai, baik dalam kemampuan penyesuaian diri (kepribadian), dan penyesuaian sosial maupun nilai yang menjadi kebutuhan pegawai.

Sampai sejauh mana keberhasilan seseorang menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya dapat dinilai dengan 3 kriteria; yaitu perstasi dalam bekerja, berapa kali ia pindah kantor dengan sukarela atau atas kemauan sendiri, dan tingkat kepuasan yang dapat dinikmatinya dan oleh keluarganya, yang ia peroleh dari pekerjaannya beserta status sosio-ekonomi yang dicapai.⁴ Jika dihubungkan dengan komitmen organisasional pegawai erat kaitannya dengan komitmen afektif, normatif dan kontinu.

Dari beberapa masalah di atas dapat dijadikan bahan penelitian bagi penulis untuk mengetahui lebih dalam tentang penyesuaian kerja dan komitmen organisasional pegawai. Berhasilnya pegawai pencapaian

⁴ Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, edisi kelima, (Jakarta: Erlangga), hlm. 284.

penyesuaian kerja akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai itu sendiri sehingga produktivitas pegawai semakin tinggi.

Dari latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian daerah provinsi Riau, sehingga penulis mengangkat judul tentang **“Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Komitmen Organiasinal Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau”**.

B. Penegasan Istilah

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁵

2. Penyesuaian Kerja

Penyesuaian Kerja merupakan proses yang berkesinambungan dan dinamis dari para pekerja untuk berperestasi dan menjaga hubungannya dengan lingkungan kerja.⁶

3. Komitmen Organiasional Pegawai

Komitmen organisasional pegawai merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.⁷

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa masalah yang muncul adalah:

- a. Kurangnya penyesuaian kerja pegawai, baik dalam kemampuan penyesuaian diri, maupun penyesuaian sosial, dan masih terdapat nilai

⁵ Drs, Sulchan Yasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Ikatan Penerbit Indonesia, 1997), hlm. 375

⁶ Rahmad, hlm. 100

⁷ Donni, hlm. 234.

yang menjadi kebutuhan pegawai belum tercapai. Ditandai dengan prestasi pegawai yang masih rendah, dan masih terdapat pegawai yang mengeluh untuk mencapai kepuasannya dalam bekerja.

- b. Jika dihubungkan dengan komitmen normatif, masih terdapat aturan dan nilai-nilai yang tidak maksimal dijalankan dengan baik oleh pegawai. Ditandai dengan cepatnya waktu pulang pegawai sehingga jam dalam bekerja menjadi berkurang. Hal ini bisa berdampak pada tanggung jawab pegawai pada organisasi.
- c. Kurangnya kedisiplinan dan loyalitas pegawai ditandai seringnya pegawai terlambat dalam mengikuti apel pagi, dan pegawai masih diingatkan akan tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

2. Batasan Masalah

Setelah menimbang aspek waktu, biaya dan kemampuan memperoleh data, peneliti membatasi masalah hanya berkaitan dengan judul penelitian “Pengaruh Penyesuaian kerja Terhadap komitmen Organisasional Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau”.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah “Apakah ada Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau”.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Pengaruh Penyesuaian kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

2. Kegunaan

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan kontribusi dalam rangka mengembangkan wacana keilmuan Bimbingan Konseling Islam, konsentrasi Karir Industri khususnya dalam mengetahui Penyesuaian kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
- b. Untuk dapat dijadikan bahan masukan dan bahan acuan bagi seorang pegawai atau karyawan serta organisasi atau perusahaan itu sendiri.
- c. Sebagai bahan masukan dan bahan acuan serta sumbangan pemikiran untuk para pembaca.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara keseluruhan bagian pembahasan penelitian ini, dapat penulis lampirkan sistematika penulisan, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari, latar belakang, penegasan istilah, alasan pemilihan judul, permasalahan, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari, kajian teoritis, penelitian relevan, konsep operasional, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari, jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik sampling, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari, sejarah singkat BKD Provinsi Riau, visi dan misi BKD Provinsi Riau, dan struktur organisasi BKD Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pembahasan dan permasalahan, serta saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian.