

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN PEGAWAI
DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI BADAN PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA (BPPr & KB)
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



Oleh :
OKTYA VANNY
15569/2010

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

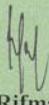
**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN PEGAWAI
DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI BADAN PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA (BPPr & KB)
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Oktya Vanny
NIM : 15569
Jurusan : Administrasi Ilmu Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

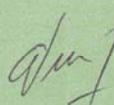
Padang, 18 Agustus 2014

Disetujui Oleh

Pembimbing I,


Dr. Rifma, M.Pd
NIP. 19650312 199001 2 001

Pembimbing II,


Nellitawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19611103 198203 2 002

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Ilmu Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai
dalam Melaksanakan Tugas di Badan Pemberdayaan
Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB)
Provinsi Sumatera Barat

Nama : Oktya Vanny

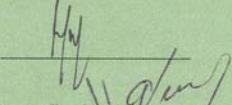
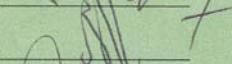
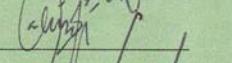
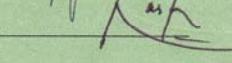
NIM : 15569

Jurusan : Administrasi Ilmu Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 18 Agustus 2014

Tim Penguji

| | Nama | Tanda Tangan |
|----|--------------------------------------|---|
| 1. | Ketua : Dr. Rifma, M.Pd |  |
| 2. | Sekretaris : Nellitawati, S.Pd, M.Pd |  |
| 3. | Anggota : Drs. Irsyad, M.Pd |  |
| 4. | Anggota : Dra. Anisah, M.Pd |  |
| 5. | Anggota : Sulastri, S.Pd, M.Pd |  |

ABSTRAK

| | |
|-------------------|--|
| Judul | : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA (BPPr & KB) PROVINSI SUMATERA BARAT |
| Penulis | : Oktya Vanny |
| NIM/BP | : 15569/2009 |
| Jurusan | : Administrasi Pendidikan |
| Pembimbing | : 1. Dr. Rifma S,Pd, M.Pd 2. Nellitawati, S.Pd, M.Pd |

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan kurangnya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di kantornya. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di BPPr & KB Provinsi Sumatera.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat yang bejumlah 44 orang karena, penelitian ini adalah penelitian populasi. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk skala *Likert* yang telah diujicobakan validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian ini adalah teknik persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat yang ditinjau dari : 1) faktor personal cukup berpengaruh dengan persentase 60,59%, 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh dengan persentase rata-rata 74,81%. 3) Karakteristik Struktur Organisasi cukup berpengaruh dengan persentase 46,35%.dan 4) Pengalaman Kerja cukup berpengaruh dengan persentase 59,09%. Secara keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat cukup berpengaruh terutama faktor karakteristik pekerjaan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kepada Allah SWT, yang maha besar, maha kaya, maha pemberi rezeki, maha pengasih lagi maha penyayang, sehingga berkat ridho dan izin dari Allah SWT jua lah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai dalam Melaksanakan Tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat”.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan
4. Ibu Dr. Rifma M.Pd sebagai pembimbing I dan Nellitawati, S.Pd, M.Pd sebagai pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepala beserta pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat atas kerjasama dan bantuannya yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini

7. Bapak dan ibunda serta saudara-saudara tercinta yang mendoakan, memberi nasehat, dorongan, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Rekan-rekan angkatan 2010 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan
9. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Juli 2014

Oktya Vanny
NIM. 15569

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Pembatasan Masalah..... | 4 |
| D. Rumusan Masalah..... | 5 |
| E. Tujuan Penelitian | 6 |
| F. Pertanyaan Penelitian..... | 6 |
| G. Kegunaan Penelitian | 7 |
| BAB II KERANGKA TEORITIS..... | 9 |
| A. Komitmen Pegawai | 9 |
| 1. Pengertian Komitmen | 9 |
| 2. Pentingnya Komitmen..... | 11 |
| 3. Indikator Komitmen | 13 |
| 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai..... | 17 |
| B. Kerangka Konseptual | 32 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 33 |
| A. Desain Penelitian | 33 |
| B. Definisi Operasional | 33 |
| C. Populasi dan Sampel | 33 |
| 1. Populasi..... | 33 |
| 2. Sampel..... | 34 |
| D. Instrumen Penelitian..... | 34 |

| | |
|--|----|
| E. Sumber Data | 36 |
| F. Teknik Analisis Data | 37 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 37 |
| A. Deskripsi Data Hasil Penelitian | 37 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 45 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 51 |
| A. Kesimpulan..... | 51 |
| B. Saran | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA | 54 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 56 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| 1. Populasi Pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat | 34 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai Dilihat dari faktor Personal | 38 |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai Dilihat dari Karakteristik Pekerjaan..... | 40 |
| 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai Dilihat dari Karakteristik Struktur Organisasi | 41 |
| 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai Dilihat dari Aspek Lamanya Bekerja | 42 |
| 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai Dilihat dari Aspek Melakukan Pekerjaan secara Berulang-ulang..... | 43 |
| 7. Rekapitulasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai dalam Melaksanakan Tugas..... | 44 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

| | |
|-----------------------------|----|
| 1. Kerangka konseptual..... | 32 |
|-----------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian | 56 |
| 2. Surat Angket Penelitian..... | 57 |
| 3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian | 58 |
| 4. Angket Penelitian | 59 |
| 5. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba | 63 |
| 6. Uji Validitas Uji Coba Angket Penelitian..... | 64 |
| 7. Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Penelitian | 66 |
| 8. Skor Mentah Hasil Penelitian | 69 |
| 9. Tabel nilai rho Spearman | 70 |
| 10. Tabel Nilai-Nilai Product Moment | 71 |
| 11. Surat Izin Penelitian Jurusan..... | 72 |
| 12. Surat Rekomendasi Penelitian Kesbangpol | 73 |
| 13. Surat Balasan Penyebaran Angket BPPr & KB | 74 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menjadi tulang punggung pada organisasinya, karena pegawai ikut menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai diperlukan ketekunan, ketelitian, kecekatan, kemampuan melaksanakan tugas dan keahlian lainnya yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi tentu pegawai dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar pegawai dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya.

Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan, dosen, guru, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencerahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal

sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaanya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan.

Komitmen seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor bersifat eksternal maupun faktor internal. Pengaruh faktor diatas terhadap komitmen menurut Nawawi (1993:79) bahwa komitmen selain tumbuh dalam diri masing-masing juga dipengaruhi oleh pimpinan, tingkat upah, lingkungan kerja, berbagai macam tunjangan, jaminan kerja yang baik, dan adanya imbalan serta insentif. Unsur-unsur tersebut merupakan pengaruh eksternal, atau pengaruh dari luar diri untuk menjadikan seseorang lebih berkomitmen pada tugas, sedangkan pengaruh internal atau pengaruh yang timbul dari dalam diri adalah motivasi, tingkat pemahaman, pengetahuan yang dimiliki melalui pelatihan.

Armstrong (1994:76) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen, yakni individu (motivasi kerja), lingkungan kerja, komunikasi, pengetahuan yang didapatkan dari pelatihan, keikutsertaan bawahan dalam mengambil keputusan, penghargaan dan kompensasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas di suatu organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan terlihat dari sikapnya yang peduli terhadap tugas yang dikerjakannya, bertanggung jawab terhadap tugas tersebut, dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, serta

mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas sehingga tugas yang dilaksanakan tersebut dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis di lapangan pada tanggal 17 Juni 2013 sampai dengan 23 Agustus 2013 terlihat bahwa komitmen pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat belum sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Adanya faktor personal yang menyebabkan kurangnya minat pegawai dalam melaksanakan tugas, misalnya dari segi usia dimana pegawai yang lebih muda cepat dalam menyelesaikan tugas dari pada pegawai yang lebih tua.
2. Masih terdapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai yang berpengaruh kepada komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Masih adanya perbedaan tugas yang diberikan pada pegawai, misalnya untuk pegawai yang rendah tingkat pendidikannya tugas yang diberikan cenderung banyak.
4. Masih adanya kesalahan pegawai dalam membuat tugas walaupun sudah dikerjakan berulang-ulang kali.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai

dalam Melaksanakan Tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena pegawai langsung berhubungan dengan tugasnya dikantor. Tugas yang diemban akan terleksana dengan baik jika pada diri pegawai tersebut terdapat komitmen yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas. Permasalahan yang timbul berdasarkan fenomena di atas dapat diidentifikasi masalah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai adalah :

1. Faktor personal yang menyebakan kurangnya minat pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
2. Masih terdapat pegawai yang memilih-milih pekerjaan yang akan dilaksanakan.
3. Masih adanya kesenjangan sosial antar pegawai dalam melaksanakan tugas.
4. Masih adanya kesalahan pegawai dalam membuat tugas walaupun sudah dikerjakan berulang-ulang kali
5. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Mengingat

sarana-prasarana, waktu, biaya yang ada penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti adalah “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas” dilihat dari faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dilihat dari faktor personal pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dilihat dari karakteristik pekerjaan pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dilihat dari karakteristik struktur pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dilihat dari pengalaman kerja pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah dan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Faktor personal yang mempengaruhi komitmen pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas.
2. Karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas.
3. Karakteristik struktur yang mempengaruhi komitmen pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas.
4. Pengalaman kerja yang mempengaruhi komitmen pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas.

F. Pertanyaan Penelitian

Guna mengungkapakan data yang diinginkan, maka penelitian ini mengajukan pertanyaan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh faktor personal terhadap komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat?

6. Seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat?
7. Seberapa besar pengaruh karakteristik terhadap komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat?
8. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat?

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

1. Pimpinan

Sebagai bahan masukan dalam upaya peningkatan komitmen pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat.

2. Pegawai

Sebagai masukan atau informasi bagi pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat, terutama untuk meningkatkan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya melalui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen.

3. Penulis

Untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Komitmen Pegawai

1. Pengertian Komitmen

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada didalamnya, baik terhadap waktu, pekerjaan, maupun aturan-aturan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Hadiyanto (2001:23) “konsekuensi dari komitmen ini, pegawai harus menyediakan waktu, tenaga, dan energi dalam melaksanakan tugasnya”. Keberhasilan terhadap suatu organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan sikap positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki.

Menurut Sahertian (1994:44) “Komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggungjawab”. Sejalan dengan itu menurut Glickman (1981:44) dalam (Sahertian) “Komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak”. Komitmen mendorong seseorang untuk memberi pertanggungjawaban dan kesediaan untuk dimintai tanggungjawab.

Dalam suatu organisasi selalu dibutuhkan orang-orang yang terampil dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengembangkan

arah organisasi. Dukungan dari orang-orang yang loyal dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas akan menjadikan organisasi lebih efektif dan berhasil sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan. Menurut Wibowo (2012:371) “Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dari organisasi.

Menurut Nawawi (1993:160) “Komitmen adalah suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya untuk melakukan atau tidak melakukan atau berhenti, atau meneneruskan sesuatu perbuatan atau kegiatan”. Komitmen mendukung seseorang bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Komitmen memungkinkan seseorang dapat mengabdikan diri dengan sepenuh hati kepada kantor serta dapat menjalankan tugas dengan baik. Dalam Kamus Umum bahasa Indonesia, oleh Poerwadarminta (2003:396) “komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu atau kesanggupan melakukan sesuatu”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan terlihat dari sikapnya yang peduli terhadap tugas yang dikerjakannya, bertanggung jawab terhadap tugas tersebut, dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, serta mempunyai

kedisiplinan yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas sehingga tugas yang dilaksanakan tersebut dapat tercapai secara optimal.

2. Pentingnya Komitmen

Komitmen merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Davis (1989) dalam Sopiah (2008:166) mengemukakan bahwa manajer akan memilih karyawan yang bisa dipercaya dan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional. Ditinjau dari sudut pegawai, komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai itu sendiri. Near & Jansen (1983) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu prilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

Menurut Sopiah (2008:166) komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: 1) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu organisasi/perusahaan 2) Organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan.

Pentingnya komitmen ini menurut Sapeni dalam Yon Amri (2006:23) adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen untuk mengubah keadaan merupakan dasar dari misi penting
- b. Komitmen untuk menjadi seseorang pemikir besar menarik orang lain pada anda.
- c. Komitmen terhadap etika tinggi membangun kepercayaan bawahan atau anggota.
- d. Komitmen untuk menjadi seseorang pemimpin yang peka mengilhami loyalitas.
- e. Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif mendukung hubungan yang produktif.
- f. Komitmen untuk menjadi pengambil keputusan mengembangkan bakat bawahan
- g. Komitmen untuk memakai kekuasaan secara bijaksana menguasai pengaruh
- h. Komitmen untuk mengambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi
- i. Komitmen bersikap berani akan memperkuat keteguhan hati siapa saja.

Dengan adanya komitmen pegawai mau merelakan waktu dan tenaga yang lebih untuk melakukan tugas, maka dapat diprediksi bahwa setiap tugas yang dilaksanakan akan dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil yang baik. Selain itu orang yang memiliki komitmen akan berusaha memperbaiki pekerjaannya sehingga lebih efektif.

Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas akan dapat mencapai tujuan dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi secara efektif dan efisien. Jadi komitmen sangat penting

karena akan mempengaruhi prilaku pegawai dalam menjalankan setiap tugasnya. Jika pegawai mempunyai komitmen terhadap tugas, maka hal itu akan dapat mencapai efektivitas dan keberhasilan tujuan organisasi. Oleh sebab itu diharapkan setiap pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas dan organisasinya (kantor).

3. Indikator Komitmen

Sahertian (1994:44) mendefinisikan komitmen sebagai sebuah kecenderungan untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Seseorang yang terlibat aktif dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka ia akan melakukannya dengan bersungguh-sungguh, sehingga akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Seseorang yang mempunyai komitmen akan dapat diketahui dari perbuatan. Hasil kerja pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan tampak berbeda dengan pegawai yang memiliki komitmen rendah apalagi yang tidak memiliki komitmen.

Suharsimi (1988:165) mengemukakan bahwa komitmen lebih luas dari hanya sekedar keterlibatan, didalam komitmen orang telah bersedia mengorbankan waktu dan usaha. Komitmen seorang pegawai dalam bekerja sangat erat hubungannya dengan sikap pegawai tersebut terhadap pekerjaannya, karena semakin tinggi komitmen seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah positif, sebaliknya komitmen kerja yang rendah akan menimbulkan sikap kerja yang negatif.

Sahertian (1994:23) menjelaskan bahwa komitmen tampak pada kepedulian seseorang terhadap tugas-tugas yang ditetapkan di kantor. Komitmen juga dapat timbul bila ada cinta dan panggilan terhadap tugas. Seseorang yang berkomitmen akan tumbuh dalam dirinya rasa kepedulian dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas. Komitmen yang kuat akan menimbulkan rasa bangga dalam diri seseorang dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang yang berkomitmen yang berhasil dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri – ciri pegawai yang mempunyai komitmen tinggi adalah yang mempunyai loyalitas, kepedulian, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki disiplin kerja, dan memiliki peran aktif serta bersedia mengorbankan waktu dan usaha . Oleh sebab itu komitmen pegawai diukur melalui indikator seperti:

a. Memiliki Kepedulian dalam Melaksanakan Tugas

Apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka ia juga memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas. Seseorang dikatakan memiliki komitmen kerja tampak dari kepeduliannya dalam mengerjakan tugas-tugas dan kepedulian terhadap kantor. Apabila seseorang memiliki kepedulian terhadap tugas, maka dapat dikatakan seseorang memiliki komitmen yang kuat di dalam bekerja. Sebaliknya, apabila kepedulian kurang, maka seseorang dapat dikatakan memiliki komitmen yang kurang dalam bekerja.

Sahertian (1994:46) menyatakan bahwa kepedulian dapat timbul bila ada rasa cinta terhadap tugas profesi yang digeluti. Seseorang harus merasa bangga terhadap profesinya walaupun banyak persoalan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas. Seorang pegawai yang peduli terhadap tugasnya akan tercermin dari sikap dan perbuatanya sehari-hari. Peduli bukan hanya sekedar mengetahui suatu pekerjaan tetapi memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pekerjaan tersebut sehingga apa yang diharapkan dan direncanakan tercapai secara optimal. Kepedulian juga berupa sikap mengindahkan atau memperhatikan sesuatu. Kepedulian agar melaksanakan tugas dapat berbekalan perhatian serta keseriusan penuh dari guru dalam melaksanakan tugas.

b. Kerja Sama dalam Melaksanakan Tugas

Kerjasama adalah suatu usaha antara orang perorangan atau kelompok manusia diantara kedua belah pihak untuk tujuan bersama sehingga mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Kerjasama dimaksudkan sebagai suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai satu atau tujuan bersama. Kerjasama (cooperation) adalah suatu usaha atau bekerja untuk mencapai suatu hasil.

Kerjasama (Cooperation) adalah adanya keterlibatan secara pribadi diantara kedua belah pihak dami tercapainya penyelesaian masalah yang dihadapi secara optimal Bekerjasama

1. Berpartisipasi, anggota kelompok yang baik – melakukan tugas/bagiannya.
2. Mendukung keputusan kelompok.
3. Sebagai anggota kelompok, mengupayakan agar anggota lain mendapat informasi yang relevan dan bermanfaat, misalnya informasi tentang proses kelompok, tindakan individual, atau hal-hal yang penting.

Kerjasama merupakan salah satu cara untuk cepat mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh manusia hampir dalam semua aspek kehidupan.

c. Disiplin dalam Melaksanakan Tugas

Menurut Hasibuan (2005:193-194) “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Djuzak (1992:1) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang – orang, yang ada tergabung dalam organisasi tunduk dan patuh pada peraturan – peraturan yang telah ada dan senang hati. Menurut Anoraga (2001:46) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau tindakan seseorang yang berhubungan dengan norma – norma dan peraturan yang telah ada.

Disiplin merupakan faktor penting yang harus di tegakkan pada sebuah organisasi, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan – peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawai. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut dapat menghasilkan pekerjaan yang dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai dalam organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Misalnya, Steers dalam Sopiah (2008:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Ciri pribadi pada bekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

- 3) Pengalaman kerja, seperti keternadalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan sesuai pendapat ahli diatas dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen akan tampak pada sikap dan prilakunya dalam dalam melaksanakan tugas dan jenis tugas yang akan ia kerjakan, apabila tugas yang akan ia kerjakan tersebut terasa menyenangkan dan sesuai dengan keinginannya, maka pegawai tersebut akan melaksanakan tugas tersebut sebaik mungkin, namun sebaliknya jika tugas yang peroleh tidak sesuai keinginan dan kebutuhannya, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan optimal, karena hal tersebut dapat membuat pegawai menjadi malas dan bahkan menunda-nunda pekerjaannya.

Selain itu, sesuai pendapat ahli di atas faktor lain adalah pengalaman dari masa lampau, maksudnya jika pegawai tersebut dari awal bekerja sudah menunjukkan keteladanan dan ketekunannya dalam melaksanakan tugas maka itu akan menjadi kebiasaan, tetapi sebaliknya jika pegawai tersebut dari awal sudah tidak menunjukkan keteladanan dan ketekunannya dalam melaksanakan tugas dikantor, maka akan sulit bagi pegawai tersebut dan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan secara optimal.

Jadi, sikap/tingkah laku pegawai tedalam melaksanakan pekerjaannya, ciri dari pekerjaan dan pengalaman akan sangat berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Jika semua faktor-faktor tersebut ada pada suatu organisasi, maka setiap pegawai akan memiliki komitmen dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Menurut Davis dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dll.
- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, -kehadiran serikat pekerja dan pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Jadi, faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi salah satunya dapat dilihat dari usia, dapat dilihat dari pegawai yang masih muda cenderung mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun.

Faktor lain yaitu jenis kelamin, biasanya pegawai perempuan cenderung lebih rajin dan tekun dalam melaksanakan tugas dari pada pegawai perempuan, sedangkan dilihat dari pendidikan pegawai yang tingkat

pendidikannya lebih tinggi akan cenderung mempunyai banyak pengalaman dan ilmu yang banyak dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, tingkat pendidikan seseorang juga berpengaruh terhadap komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas, semakin baik pendidikan suatu bangsa, semakin baik pula kualitas bangsa itu, itulah asumsi secara umum terhadap program pendidikan suatu bangsa. Dan dalam faktor personal yang sangat berpengaruh salah satunya adalah kepribadian, menurut Hasibuan (2012:139) “manajer akan dapat akan dapat memahami prilaku dan kemauan seseorang karyawan untuk melebur keinginan dan kepentingannya demi tujuan bersama setelah mengetahui kepribadian orang tersebut. Karena sebenarnya kepribadian seseorang karyawan berhubungan erat dengan persepsi, sikap, belajar dan motivasinya.

Faktor yang kedua yaitu karakteristik pekerjaan, seseorang akan menyukai suatu pekerjaan apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan minat yang dimilikinya. Jika minta terhadap pekerjaan tinggi maka komitmen juga akan semakin tinggi.

Faktor lain yaitu pengalaman kerja maksudnya lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan

menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan berarti pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang menurun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen kerjapun meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas adalah: faktor personal seperti: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, pimpinan, tingkat upah, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, ciri pribadi pada bekerja, ciri pekerjaan,pengalaman kerja. Oleh sebab itu faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai diukur melalui :

1) Faktor Personal

Diantara faktor-faktor personal tersebut adalah:

a) Faktor Usia

Dalam Wikipedia “umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati”. Sedangkan menurut Sopiah

(2008:14) “umur juga menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja, termasuk bagaimana dia merespons stimulus yang dilancarkan individu/pihak lain”. Faktor usia merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya: pegawai yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun.

Menurut Veithzal (2009:231) “Ada suatu keyakinan yang meluas bahwa produktivitas merosot sejalan dengan makin tuanya seseorang. Tetapi hal itu tidak terbukti, karena banyak orang yang sudah tua tapi masih energik. Memang diakui bahwa pada usia muda seseorang lebih produktif dibandingkan ketika usia tua”.

Hasibuan (2012:54) “umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang”. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi, dan *turnover*-nya tinggi. Karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensi dan *turnover*-nya rendah.

Jadi, usia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi komitmen seseorang. Dimana, komitmen pegawai yang lebih muda tidaklah sama dengan komitmen pegawai yang lebih tua.

b) Jenis Kelamin

Dalam Sopiah (2008:14) “pada hakikatnya Tuhan menciptakan laki-laki dan perempuan berbeda. Tuhan juga memberikan tugas, dan tanggung jawab yang berbeda antar laki-laki dan perempuan di lingkungan keluarga. Secara fisik laki-laki dan perempuan juga berbeda. Karena kodratnya, karyawan wanita lebih sering tidak masuk kerja dibanding laki-laki. Misalnya karena hamil,melahirkan, dll. Walaupun demikian karyawan wanita memiliki sejumlah kelebihan dibanding karyawan laki-laki. Karyawan wanita cenderung labi rajin, disiplin, teliti dan sabar.

Veithzal (2009:231) “ada pendapat yang mengatakan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja, ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar”. Dalam hal ini diasumsikan

bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam produktivitas antara pria dan wanita.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:55) “jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan, dan peraturan perburuhan. Misalnya, untuk pekerjaan berat atau untuk jaga malam kurang pantas dijabat kaum wanita. Demikian juga untuk pekerjaan merawat bayi kurang cocok dilakukan oleh pria.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Antara pegawai wanita dan laki-laki masing-masing memiliki kelebihan dalam melaksanakan tugas dan juga memiliki komitmen yang berbeda pula.

c) Tingkat Pendidikan

Menurut Hasibuan (2012:54) “pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan”. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

Pendidikan merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa, oleh sebab itu sesuatu yang masuk akal bila pendidikan dijadikan salah satu pilar dalam pembangunan. Semakin baik pendidikan suatu bangsa, semakin baik pula kualitas bangsa itu, itulah asumsi secara umum terhadap program pendidikan suatu bangsa. Pendidikan memegang peranan penting dalam proses peningkatan kualitas pengetahuan.

Pengertian pendidikan dalam ketentuan umum Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa:

Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar anak didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengelolaan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan seseorang juga menentukan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas.

d) Kepribadian

Menurut Hasibuan (2012:138) "kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk

oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Kekuatan-kekuatan utama yang mempengaruhi kepribadian seseorang adalah keturunan, kekuatan kebudayaan, kekuatan hubungan keluarga dan sosial atau pendidikan, dan kekuatan lain dari keanggotaan kelompok.

Dalam Sopiah (2008:15) “adapun karakteristik kepribadian yang populer diantaranya adalah agresif, malu, pasrah, malas, ambisius, setia, jujur. Semakin konsisten karakteristik tersebut muncul di saat merespon lingkungan, hal itu menunjukkan faktor keturunan, atau pembawaan (*traits*) merupakan faktor yang penting dalam membentuk kepribadian seseorang.

Banyak teori yang mempengaruhi kepribadian seseorang, salah satunya yaitu teori sifat, dalam Hasibuan (2012:141) mengemukakan kesimpulan teori-teori kepribadian sebagai berikut:

- 1) Teori sifat (trait theory) memberikan daftar yang menguraikan sifat-sifat individu.
- 2) Teori psikodinamis menyatupadukan ciri-ciri orang dan menjelaskan sifat dinamis dari perkembangan kepribadian.
- 3) Teori humanistik menekankan orangnya dan pentingnya perwujudan diri bagi kepribadian.

Dalam Hasibuan (2012:139) “manajer akan dapat akan dapat memahami prilaku dan kemauan seseorang karyawan untuk melebur keinginan dan kepentingannya demi tujuan bersama setelah mengetahui kepribadian orang tersebut. Karena sebenarnya kepribadian seseorang karyawan berhubungan erat dengan persepsi, sikap, belajar dan motivasinya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepribadian seseorang akan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen yang dimilikinya dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan tugas dalam suatu kantor. Semakin bagus kepribadian seseorang, maka akan berdampak baik pula terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal.

2) Karakteristik Pekerjaan

Menurut (Gibson, Ivancevich, Donelly (1997:159) dalam Isti (2013) “Karakteristik pekerjaan adalah proses membuat pekerjaan menjadi lebih berarti, menarik dan menantang sehingga dapat mencegah seseorang dari kebosanan dari aktifitas pekerjaan yang monoton”. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik

memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Bekerja dengan baik dapat meningkatkan hasil kerja. Kualitas hasil kerja tersebut merupakan indikasi yang sangat penting untuk menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Maksudnya organisasi itu maju atau menjadi favorit bila kualitasnya tinggi dan sebaliknya akan ditinggalkan oleh masyarakat bila kualitasnya rendah. Seseorang akan menyukai suatu pekerjaan apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan minat yang dimilikinya. Jika minat terhadap pekerjaan tinggi maka komitmen juga akan semakin tinggi.

Dalam Thoha (2004:112) “individu-individu dalam organisasi mempunyai banyak persoalan yang menjadikan mereka konflik”. Umumnya konflik tersebut memaksakan mereka karena tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Jadi, dengan adanya tugas-tugas yang dibenarkan kepada pegawai dalam organisasi akan menimbulkan berbagai konflik.

Menurut Wibowo (2012:11) “apabila pekerja jelas memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara

efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, harga diri dan motivasinya akan meningkat.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan hasil kerja dan komitmenpun semakin meningkat.

3) Karakteristik Struktur Organisasi

Menurut Davis dalam Sopiah (2008:163) “karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan”.

Thoha (2012:34) “adapun karakteristik yang dipunyai organisasi antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian(*reward system*), sistem pengendalian dan lain sebagainya. Jikalau karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi maka akan terwujudlah prilaku individu dalam organisasi.

Dalam Veithzal (2009:76) “ istilah “Struktur organisasi merujuk pada *aplikasi tugas, peran, fungsi dan tanggung jawab* dibedakan dalam sebuah organisasi”. Sebagai contoh, dalam

organisasi yang tradisional, perbedaan ditunjukkan dengan memisahkan bagian produksi dengan bagian marketing, sehingga struktur organisasi yang tradisional ini sering menghasilkan organisasi yang memiliki bentuk seperti piramid yang tinggi dan memiliki spesialisasi yang tinggi dalam bagian-bagian organsasi yang berbeda. Sedangkan menurut Thoha (2012: 113) “organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hirearki (hierarchy). Konsekuensi dari adanya hierarki ini bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staf.

Jadi, agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan mencapai hasil yang optimal maka perlu adanya pembagian tugas yang jelas serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga hasil yang dicapai bisa optimal.

4) Pengalaman Kerja

Wibowo (2012:341) “pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Semakin banyak pengalaman seseorang dalam melaksanakan tugas semakin mudah seseorang tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas.

Menurut Sopiah (2008: 14) “belum ada bukti yang menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka tingkat produktivitasnya akan meningkat”. Namun demikian banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

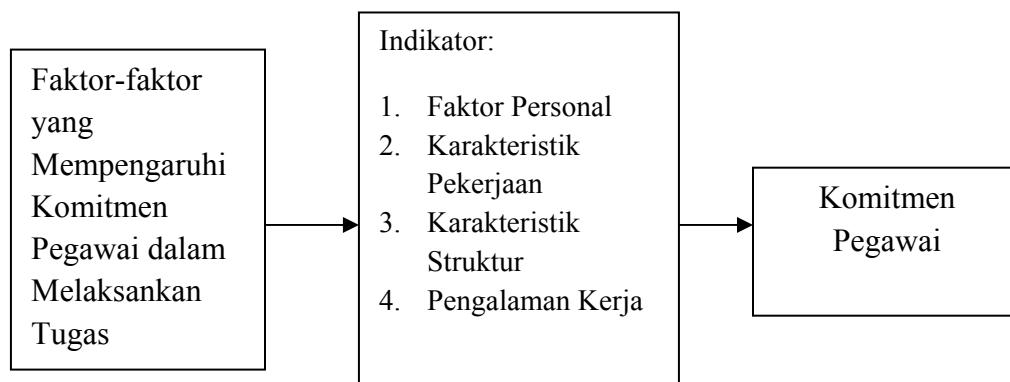
Sedangkan menurut Veithzal (2009:232) “masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerjanya yang lain, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari kerja”.

Pengalaman kerja yang dimaksud disini adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan berarti pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang menurun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan

tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen kerjapun meningkat.

B. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Faktor-faktor komitmen akan dilihat dari segi kepribadian terhadap pelaksanaan tugasnya, perbedaan usia pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan perbedaan jenis kelamin pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat. Sebagai gambaran alur pemikiran berikut dikemukakan kerangka konseptual penelitian seperti digambarkan berikut ini :



Gambar 1 :Kerangka Konseptual Komitmen Pegawai dalam Melaksanakan Tugas

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilihat dari faktor personal dan ditinjau dari faktor usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian **Cukup Berpengaruh** dengan persentase rata-rata 60,59% .
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilihat dari faktor karakteristik pekerjaan yang ditinjau dari minat terhadap pekerjaan, tanggung jawab, tingkat kepuasan, dan hasil kerja terlaksana **Berpengaruh** dengan persentase rata-rata 74,81%.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilihat dari faktor karakteristik struktur organisasi yang dilihat dari aplikasi tugas, peran, fungsi, dan tanggung jawab terlaksana **Cukup Berpengaruh** dengan persentase rata-rata 54,64%.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilihat dari faktor pengalaman kerja yang

dilihat dari faktor lamanya bekerja dan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang terlaksana **Cukup Berpengaruh** dengan persentase rata-rata 46,35%.

5. Secara umum dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai dalam Melaksanakan Tugas di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat terlaksana **Cukup Berpengaruh** dengan persentase rata-rata 59,09%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat untuk terus mendukung pegawai agar meningkatkan komitmen dalam melaksanakan tugas dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh.
2. Pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPr & KB) Provinsi Sumatera Barat lebih meningkatkan komitmennya dalam melaksanakan tugas secara lebih baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh.
3. Penulis menyarankan kepada peneliti lanjutan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tempat penelitian

yang berbeda sehingga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,Suharsimi. 2006. *Penelitian Suatu Pendidikan Praktis (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Djuzak, Ahmad. 1992. *Disiplin Dan Tata Tertib Sekolah*. Mutu. No. I. No.III. Edisi Oktober – Desember 1992.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta:Bumi Aksara
- Hadiyanto. 2001. *Supervisi Pendidikan*. Padang: UNP
- Mardalis. 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pratama,Anugerah. 2008. *Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi, Berprestasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Hukum Sumatera Barat*. Tesis yang tidak dipublikasikan. Padang : UNP
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- _____. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sahertian, Piet A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset