

KOMITMEN KERJA PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Muhammad Hasbi Saputra^[1], Elizar Ramli

e-mail: hasbyfocuss@yahoo.co.id^[1], elizar.ramli@gmail.com^[2]

Universitas Negeri Padang

Abstract

This research is motivated by the observation that there are still employees who have low work commitments at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. The formulation of the problem in this study is how high the work commitment of the Regional Personnel Agency of West Sumatra Province in carrying out its duties. This study aims to obtain information about the work commitment of employees of the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province which are seen from aspects of loyalty, involvement, discipline, and attachment. This type of research is descriptive with a population of employees at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province, amounting to 80 people. This research is a sample research. The sampling technique itself uses the Proportional Stratified Random Sampling technique so that the respondents were 49 people. The research instrument was a questionnaire with a Likert scale model with five alternative answers, namely (SL), (SR), (KD), (JR), and (TP), which had been tested for validity and reliability through trials on 10 respondents in the population but outside of the sample set. This questionnaire is declared valid with $\rho_{\text{count}} > \rho_{\text{table}}$ which is $0,976 > 0,648$ with a confidence level of 95% and reliability is stated reliably with $\rho_{\text{count}} > \rho_{\text{table}}$ which is $0,976 > 0,648$. For research data, it is processed using the mean formula. Based on the results of the study showed that the work commitment of employees of the Regional Personnel Agency of West Sumatra Province in carrying out tasks seen from the aspect of loyalty was in the high category with an average score of 3.70. For aspects of involvement are in the high category with an average score of 3.61. For disciplinary aspects are in the high category with an average score of 3.61. Furthermore, the attachment aspect is in the high category with an average score of 3,71. Overall, the work commitment of employees of the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province in carrying out tasks is in the high category with an average score of 3,66. Based on these results the authors suggest that employee work commitments be maintained and improved again so that they can improve the effectiveness of the work of employees at work.

The Key word: Employee work commitment

How to cite : Saputra, M. H., & Ramli, E. (2019). Komitmen Kerja Pegawai dalam Melaksanakan Tugas di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(2), 19–27.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

PENDAHULUAN

Organisasi yang ideal akan memperhatikan sistem manajemen seperti yang dinyatakan oleh (Samsuni 2017); (Hanif Alkadri, Tia Ayu Ningrum, Yulianto Santoso n.d.); (Tia Ayu Ningrum 2014). Salah satu yang sangat penting di manajemen adalah sumber daya manusia/pegawai. Hal ini penting karena untuk meningkatkan kompetensi guna menjaga komitmen dan kinerja pegawai serta mengembangkan kreatifitas pegawai dalam bekerja.

Disamping pentingnya manajemen sumber daya manusia, pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kompetensi pegawai demi menghasilkan komitmen yang tinggi. Komitmen kerja juga menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai, seperti yang dinyatakan oleh (Nurandini 2014); (Yudhaningsih 2016). Pada hakikatnya semua orang mempunyai Komitmen tetapi kadarnya akan berbeda-beda. Ada pegawai yang mempunyai tingkat Komitmennya rendah ada juga tingkat komitmennya tinggi. Pegawai yang mempunyai kompetensi atau terampil dalam bekerja akan tetapi memiliki komitmen kerja yang rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal, begitu juga sebaliknya.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam (Wibowo 2017) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja

terhadap perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi organisasi atau perusahaan mempunyai pegawai yang berkomitmen tinggi untuk bekerja lebih baik sehingga efektifitas dan efisiensi kerja dapat tercapai dengan baik pula.

Menurut (Wirawan 2013) komitmen organisasi penting karena komitmen merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau dimana ia menjadi anggotanya ,artinya pegawai yang mempunyai keterikatan psikologis akan merasa senang dan bangga bekerja untuk organisasinya serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab bekerja dengan penuh semangat meskipun tidak diawasi oleh pimpinan.

Setelah penulis melakukan observasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat penulis menemukan fenomena-fenomena tentang komitmen kerja pegawai. ini terlihat dari fenomena-fenomena yang tampak antara lain :

1) masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor, hal ini terlihat ada pegawai yang datang pada pukul 08.00 yang seharusnya masuk jam 07.30, dan sebagian pegawai terlihat memanfaatkan waktu kerja pada siang hari untuk mengurus urusan pribadi dan kembali ke kantor pada jam pulang pengambilan absensi kerja, sehingga jam kerja yang digunakan tidak efektif dan efisien, 2) masih ada pegawai kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukan

dengan tidak sungguh-sungguh, kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja membuat banyak kesalahan dalam pengetikan dan entrian data. Dan sebagian pegawai ada yang meminta rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya diselesaikan oleh pegawai itu sendiri, 3) masih ada pegawai yang memiliki loyalitas rendah terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan, ini terlihat dari sikap pegawai yang mengutamakan kepentingan pribadinya daripada kepentingan organisasi seperti pelaksanaan tugas dengan menggunakan waktu diluar jam kerja atau lembur, pegawai lebih memilih untuk menunda pekerjaannya meskipun pekerjaan tersebut dapat terselesaikan pada hari itu juga dengan menggunakan waktu lebih atau lembur untuk menyelesaikan, 4) masih ada pegawai yang memiliki keterlibatan rendah dalam melaksanakan kegiatan organisasi, ini terlihat dari rendahnya partisipasi pegawai untuk ikut serta terlibat dalam pengambilan keputusan-keputusan dalam rapat organisasi, selain itu partisipasi pegawai dalam bekerja maksimal menggunakan seluruh kemampuannya untuk meningkatkan produktifitas kerja masih rendah. Hal ini terlihat dari cara pegawai mempersepsikan pekerjaan atau tanggung jawabnya sebagai pegawai di dalam organisasi tidak menunjukkan bahwa tugas yang diberikan sangat penting dalam pengembangan diri dan peningkatan mutu pegawai itu sendiri untuk menghasilkan kinerja dan produktifitas yang

tinggi, 5) masih ada pegawai yang memiliki keterikatan rendah terhadap organisasi dalam mengerjakan tugas, hal ini terlihat dari pegawai yang kurang bersemangat, tidak antusias, tidak merasa tertantang dan selalu merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas. Dari fenomena diatas telah menunjukkan kurang terlaksananya dengan baik pengawasan oleh pimpinan atau atasan langsung. Jika kondisi ini dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam mencapai keberhasilan apabila sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian untuk mengetahui bagaimana Komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Jumlah populasi penelitian ini adalah 80 orang pegawai, maka besar sampel menggunakan rumus Yusuf adalah 49 orang dari jumlah populasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian berupa angket. Pengumpulan data dilaksanakan dengan mengunjungi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dan menyebarkan angket ke pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 49 orang yang menjadi responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan prosedur 1) verifikasi data,

2) Pengelompokan butir pertanyaan berdasarkan indikator, 3) membuat tabel persiapan untuk tabulasi data, 4) menghitung frekuensi dari masing-masing alternative jawaban yang diberikan dalam bentuk tabel, 5) menghitung rata-rata skor jawaban dengan menggunakan rumus rata-rata (mean), 6) mendeskripsikan data yang telah diolah dalam table.

HASIL PENELITIAN

Secara keseluruhan hasil pengelolaan data mengenai komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Indikator Komitmen kerja	Jumlah Skor Rata-rata	kategori
1	Loyalitas	3,70	Tinggi
2	Keterlibatan	3,61	Tinggi
3	Disiplin	3,61	Tinggi
4	Keterikatan	3,71	Tinggi
Rata-Rata		3,66	Tinggi

Pada tabel 1 terlihat bahwa skor rata-rata yang paling tinggi mengenai Komitmen Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas dilihat dari aspek keterikatan dengan skor adalah 3,71 berada pada kategori tinggi dan skor rata-rata terendah berada pada indikator

keterlibatan dan disiplin dengan skor adalah 3,61 berada pada kategori tinggi.

Secara umum skor rata-rata komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas adalah 3,66 berada pada kategori tinggi. Ini berarti pelaksanaan komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas sudah terlaksana dengan baik.

PEMBAHASAN

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas termasuk kedalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,66. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata tertinggi pada indikator keterikatan yaitu 3,71, ini disebabkan karena pegawai mementingkan kepentingan kantor lebih utama dari pada kepentingan pribadi, dengan begitu pegawai menggunakan seluruh tenaga, pikiran dan waktunya untuk pekerjaan kantor. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah diperoleh pada indikator keterlibatan dan disiplin dengan skor rata-rata yang sama yaitu 3,61.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas dilihat dari indikator loyalitas adalah 3,70 berada pada kategori tinggi. Ini disebabkan karena pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab kantor

dengan baik, menampilkan sikap setia mengabdikan pada organisasi dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki, selain itu juga karena kesukaan pegawai terhadap pekerjaannya. Sehingga loyalitas pegawai terhadap kantor menjadi meningkat. Hal ini dapat dilihat pada aspek loyalitas dengan skor rata-rata tertinggi adalah kesukaan terhadap pekerjaan yaitu 3,76. Sedangkan skor rata-rata terendah pada aspek loyalitas adalah taat pada aturan yaitu 3,67 berada dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas pada aspek keterlibatan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata yaitu 3,61. Ini disebabkan karena partisipasi pegawai yang tinggi dalam kegiatan kantor seperti pengambilan keputusan dan peran-peran yang diharapkan kantor kepada pegawai dilakukan dengan baik sehingga efisiensi dan efektivitas kantor berjalan dengan baik sesuai dengan strategi manajemen kantor. Kemudian pada hasil penelitian juga dapat dilihat skor rata-rata terendah dari indikator keterlibatan adalah pemberian otonomi dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan yaitu 3,59 berada pada kategori cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa partisipasi pegawai terhadap kegiatan kantor sudah dilakukan dengan baik, dengan cara ikut serta dalam pengambilan keputusan kantor.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas pada aspek disiplin berada dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,61. Dapat dilihat skor rata-rata tertinggi dari indikator disiplin pada sub indikator ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih yaitu 3,85 berada pada kategori tinggi. Ini disebabkan karena pegawai sudah dibekali dengan *softskill* yang baik dalam bekerja. Pegawai merasakan kenyamanan bekerja ketika tempat kerjanya rapi bersih dan dilengkapi dengan alat tulis kantor yang memadai. Kemudian dapat dilihat skor rata-rata terendah dari indikator disiplin pada sub indikator patuh dan taat pada saran maupun perintah atasan yaitu 3,47 termasuk pada kategori cukup tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas sudah berada pada kategori tinggi. Ini berarti perlu diperhankan serta di tingkatkan lagi agar mencapai kepada kategori disiplin yang sangat tinggi. Sehingga dengan disiplin yang sangat tinggi dapat meningkatkan Komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

dalam melaksanakan tugas pada aspek keterikatan berada dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,71. Dapat dilihat skor rata-rata tertinggi dari indikator keterikatan pada sub indikator perhatian yaitu 3,91 berada pada kategori tinggi. Ini disebabkan karena pegawai mementingkan kepentingan kantor lebih utama dari pada kepentingan pribadi, dengan begitu pegawai menggunakan seluruh tenaga, pikiran dan waktunya untuk pekerjaan kantor. Kemudian dapat dilihat skor rata-rata terendah dari indikator keterikatan berada pada sub indikator penghayatan yaitu 3,55 termasuk pada kategori cukup tinggi.

Secara keseluruhan tingkat keterikatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas sudah berada pada kategori tinggi. Namun perlu bagi pegawai dan kantor untuk meningkatkan keterikatan kerja tersebut agar mencapai pada kategori sangat tinggi. Dengan keterikatan yang sangat tinggi pegawai akan merasa senang dan bersemangat terhadap pekerjaannya, serta munculnya perasaan antusias, tertantang dan merasa kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya. Sehingga keterikatan yang sangat tinggi dapat meningkatkan Komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan efektivitas kerja dari pegawai tersebut tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan mengenai Komitmen kerja

pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini berbeda dengan fenomena-fenomena yang penulis temukan dilapangan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan kelemahan penulis yaitu 1) pada saat melakukan pengamatan penulis tidak menggunakan alat ukur, sehingga fenomena yang penulis uraikan pada latar belakang adalah fenomena yang didapatkan dari hasil pengamatan tanpa menggunakan alat ukur. 2) kurangnya keterbukaan responden dalam mengisi informasi melalui angket penelitian sehingga informasi yang didapat belum sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Sehingga angket yang diisi bukan atas pengalaman dan apa yang sepenuhnya responden rasakan. Serta pada saat penyebaran angket, pegawai kadang hanya mengisi sekedarnya saja tanpa menganalisa pernyataan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Secara umum Komitmen Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Dalam Melaksanakan Tugas sudah terlaksana dengan baikhal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,66.

2. Komitmen Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Dalam Melaksanakan Tugas dilihat dari aspek loyalitas berada pada kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,70.
3. Komitmen Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Dalam Melaksanakan Tugas dilihat dari aspek keterlibatan berada pada kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,61.
4. Komitmen Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Dalam Melaksanakan Tugas dilihat dari aspek disiplin berada pada kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,61.
5. Komitmen Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Dalam Melaksanakan Tugas dilihat dari aspek keterikatan berada pada kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,71.

Berdasarkan kesimpulan mengenai Komitmen kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas, maka peneliti mengemukakan saran, sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja,

seperti hal sikap pegawai untuk taat pada aturan. Karena setiap kebijakan yang diterapkan oleh kantor sangat berguna untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas kantor, oleh sebab itu pegawai diminta untuk menaati dan melaksanakannya dengan baik. Dalam keadaan ini akan menimbulkan loyalitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

2. Diharapkan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan keterlibatannya dalam bekerja, seperti hal berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan partisipasi yang tinggi dari pegawai dalam pengambilan keputusan baik untuk rencana perkembangan kantor untuk yang akan datang atau untuk penetapan kebijakan yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas. Sehingga nantinya pegawai akan merasa enggan untuk melanggar kebijakan tersebut karena telah ikut serta menjadi bagian dalam memutuskan kebijakan. Dan juga pegawai akan lebih bersemangat, lebih antusias dalam melaksanakan tugas karena pendapat atau keputusannya dihargai oleh pimpinan kantor.
3. Diharapkan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan disiplinnya. Seperti disiplin

dari segi waktu, sikap dan perilaku, berpakaian dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Karena disiplin dapat mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan sekalipun. Sikap disiplin akan sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Selain itu juga disiplin sangat berguna untuk membentuk watak pegawai yang menghargai waktu dan bekerja secara sistematis dan terencana.

- 4 Diharapkan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan keterikatannya dalam melaksanakan tugas. Seperti dalam penghayatan dan perhatian melaksanakan tugas kantor. Masih ada pegawai yang kurang senang dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Adapun juga pegawai yang datang ke kantor akan tetapi pikirannya masih berada diluar kantor, tidak ada ketersediaannya untuk bekerja menggunakan seluruh waktu, tenaga dan pikirannya dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu pegawai harus melakukan penghayatan dan perhatian yang lebih dalam melaksanakan tugas kantor. Dan juga pegawai harus mencintai pekerjaannya sebagai seseorang yang mengabdikan untuk kantornya. Karena dengan

mencintai pekerjaan maka akan timbul sebuah keterikatan yang berguna bagi pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja serta efektivitas kerja pegawai.

- 5 Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang Komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan memperluas kajian yang terkait dengan aspek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanif Alkadri, Tia Ayu Ningrum, Yulianto Santoso, Hade Afriansyah. n.d. "Essentiality of Management of Facilities and Infrastructure toward a Number of Students of Early Years Institution."
- Nurandini, Arina. 2014. "Analisis Pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Studi Manajemen Organisasi* 11.
- Samsuni. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Staialfalahbjb.Ac.Id* XVII:1-12.
- Tia Ayu Ningrum. 2014. "PELAKSANAAN PUBLIC RELATIONS DI SMK SWASTA SE-KECAMATAN PADANG BARAT." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 747-54.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudhaningsih. 2016. "Hubungan Sistem Reward Dengan Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja." *Ejournal Ekonomi Universitas Udayana* 5.