

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha untuk bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan visinya. Agar organisasi dapat mencapai visinya, maka manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang nantinya dapat mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi (Samuel dkk, 2020).

Menurut Aulia (2021), baik atau buruknya suatu keberhasilan atau pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan komitmen organisasi yang kuat dari setiap karyawan. Komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari keseriusan karyawan bersama dan bertahan pada perusahaan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi dan memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Yanti dan Supatra (2017) menyatakan komitmen organisasi terkait dengan rasa ingin terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan identifikasi terhadap tujuan organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugas yang dianggap sebagai kewajibannya dan terlibat sungguh-sungguh.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat beralamat di Jalan Ujung Gurun No.7, Ujung Gurun, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan instansi pemerintahan yang memiliki kewenangan di bidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Sumatera Barat.

Adapun jumlah pegawai berdasarkan jabatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini:

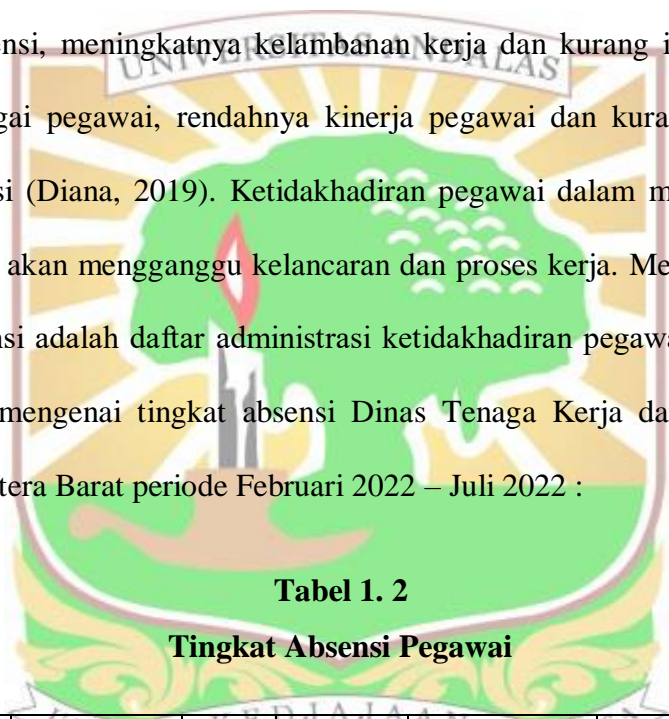
Tabel 1. 1
Pegawai Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (Orang)	
Struktural	33	
Eselon II		1
Eselon III		10
Eselon IV		22
Kelompok Jabatan Fungsional	76	
Pengawas Ketenagakerjaan		24
Instruktur Manajemen		3
Instruktur BLK		12
Penggerak Swadaya Masyarakat		7
Pengantar Kerja		17
Mediator Hubungan Industrial		8
Penguji K3		4
Perencana		1
Fungsional Umum	50	
Pegawai Harian	1	
Jumlah		160

Sumber : LAKIP Disnakertrans Provinsi Sumbar 2022

Jumlah personil dan tata laksana Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tahun 2022 didukung oleh 160 orang pegawai yang terdiri dari 159 Pegawai Negeri Sipil dan 1 orang pegawai harian. Dari data di atas, dapat dilihat bahwa dari 160 orang pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang menduduki jabatan struktural ada sebanyak 33 orang (20,63%).

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai, rendahnya kinerja pegawai dan kurangnya loyalitas pada organisasi (Diana, 2019). Ketidakhadiran pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan akan mengganggu kelancaran dan proses kerja. Menurut Hasibuan (2018) “Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai”. Pada Tabel 1.1 disajikan mengenai tingkat absensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat periode Februari 2022 – Juli 2022 :



Tabel 1. 2
Tingkat Absensi Pegawai

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK*HK	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absen
					S	I	A		
1	Februari	155	18	2790	33	55	20	108	3,87%
2	Maret	160	22	3520	13	33	14	60	1,70%
3	April	161	19	3059	7	15	20	42	1,37%
4	Mei	157	15	2355	3	27	3	33	1,40%
5	Juni	160	21	3360	6	15	1	22	0,65%
6	Juli	161	21	3381	13	15	1	29	0,86%

Sumber: Absensi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Februari 2022-Juli 2022

Rumus menghitung tingkat rata-rata absensi menurut Hasibuan (2018) :

$$Absen = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berfluktuasi. Tingkat absensi di Bulan Maret dan April secara berturut-turut menurun sebesar 55,97% dan 19,45%. Tingkat absensi meningkat sebesar 2,06% di Bulan Mei dan menurun sebesar 53,27% di Bulan Juni. Kemudian tingkat absensi meningkat lagi sebesar 31,00% di Bulan Juli.

Kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dijabarkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP). Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran yang telah diukur, dievaluasi, dianalisis dan dijabarkan dalam bentuk LAKIP.

Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 dengan enam (6) sasaran strategis dan tujuh (7) indikator kinerja secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1. 3
Indikator Penilaian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	12,05	44,50	369,29
2	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	18,19	24,78	136,23
3	Meningkatnya Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	54,31	64,43	118,63
4	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	38,04	62,44	164,14
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	68,07	70,27	103,23
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	77	72,61	94,30
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	90	92	102,22

Sumber : LAKIP Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022

Dapat diketahui dari Tabel 1.3 di atas bahwa rata-rata capaian kinerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat realisasinya sudah mencapai dan bahkan melampaui dari target capaian kinerja yang ditetapkan. Namun masih ada indikator kinerja yang masih belum optimal. Dapat dilihat bahwa indikator kinerja poin 5 tentang Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD, dengan target sebesar 77% namun realisasi hanya sebesar 72,61 %.

Menurut Diana (2019) kinerja OPD pada umumnya diukur berdasarkan 2 indikator, yaitu : 1) indikator capaian pelaksanaan fisik kegiatan, dan 2) indikator penyerapan anggaran. Dimana pada indikator pertama, yaitu pelaksanaan fisik

kegiatan dinilai dari kontribusi keseluruhan pegawai, mulai dari capaian tugas tiap pegawai sampai keseluruhan capaian tugas departemen. Ketika pegawai memiliki komitmen yang rendah, maka akan berdampak pada kinerjanya. Ketika kinerja individu pegawai menurun, maka akan berdampak pada keseluruhan penilaian capaian kinerja OPD. Oleh karena itu, perlu adanya konsistensi komitmen pegawai agar kinerja pegawai tetap terjaga.

Sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk mendorong karyawannya berkomitmen adalah dengan menumbuhkan kepercayaan (*trust*) terhadap organisasi dan seluruh perangkat didalamnya (Samuel dkk, 2020). Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, maka besar kemungkinan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sehingga demikian karyawan tidak dengan mudah untuk meninggalkan organisasi bahkan karyawan yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap organisasi tidak akan ragu untuk melakukan hal yang lebih dan selalu melakukan yang terbaik untuk organisasinya. Klimchak (2020) juga dalam penelitiannya mendukung hubungan yang erat antara komitmen afektif karyawan dengan kepercayaan.

Menurut Siagian dan Cahyono (2018) kepercayaan merupakan suatu bukti keyakinan terhadap suatu pihak mengenai maksud dan perilaku kepada pihak yang lainnya. Salah satu tantangan dalam mengembangkan kepercayaan dalam organisasi adalah asimetri informasi yang melekat dalam hubungan kerja. Eksekutif organisasi biasanya memiliki informasi tentang organisasi yang tidak

tersedia untuk karyawan dan pemimpin tingkat yang lebih rendah. Menurut teori sinyal, ketika asimetri informasi terjadi di antara pemangku kepentingan, sinyal dapat digunakan untuk mengurangi ketidakpastian dengan menyampaikan persepsi penting berkualitas.

Schnackenberg dan Tomlinson (2016) mengusulkan model dimana persepsi transparansi komunikasi organisasi (pengungkapan informasi yang relevan dan kualitas informasi) dapat menyebabkan kepercayaan dalam organisasi melalui persepsi kepercayaan. Sudah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas informasi berpengaruh positif terhadap kepercayaan (mis Ayuningtyas, 2018). Dalam penelitian-penelitian terdahulu tersebut menunjukkan dampak kualitas informasi terhadap pihak eksternal organisasi (konsumen), namun sedikit perhatian diberikan pada bagaimana dan apakah kualitas informasi ini berdampak pada kepercayaan karyawan dalam organisasi. Menurut Naomi (2016) kualitas informasi adalah sejauh mana informasi secara konsisten dapat memenuhi persyaratan dan harapan semua orang yang membutuhkan informasi tersebut untuk melakukan proses mereka. Mengikuti model Schnackenberg dan Tomlinson, diharapkan bahwa persepsi karyawan terhadap kualitas informasi akan menandakan kepercayaan kepada karyawan.

Menurut teori persinyalan, kegunaan sinyal sangat bergantung pada persepsi penerima terhadap pengirim dan sinyal itu sendiri (Klimchak, 2020). Di banyak organisasi, sinyal yang diterima oleh karyawan berasal dari SDM organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini disertakan persepsi kompetensi

profesional SDM organisasi sebagai mekanisme persinyalan tambahan, meningkatkan kegunaan sinyal. Oleh karena itu, diharapkan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kualitas informasi dan kompetensi SDM yang tinggi akan membalas dengan komitmen afektif melalui hubungan yang dimediasi dengan kepercayaan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kualitas informasi yang baik dan pembawa informasi yang kompeten terhadap kepercayaan dan komitmen organisasi, berdasarkan persepsi dari pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan. Dalam penelitian ini objeknya yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Ide dari penelitian ini diadopsi dari model penelitian yang sudah dilakukan oleh Klimchak (2020) dengan judul “*Building trust and Commitment through Transparency and HR Competence*” pada salah satu perusahaan swasta di Amerika Serikat.

Berdasarkan pemaparan yang diuraikan di atas, menarik dilakukan penelitian mengenai pengaruh persepsi pegawai tentang kualitas informasi dan kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepercayaan. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PERSEPSI PEGAWAI TENTANG KUALITAS INFORMASI DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG DIMEDIASI OLEH KEPERCAYAAN (Studi Kasus: Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diambil perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara kepercayaan organisasional pegawai terhadap komitmen organisasional di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara persepsi pegawai tentang kualitas informasi terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara persepsi pegawai tentang kualitas informasi terhadap kepercayaan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh positif antara persepsi pegawai tentang kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh positif antara persepsi pegawai tentang kompetensi SDM terhadap kepercayaan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah kepercayaan pegawai memediasi pengaruh persepsi pegawai tentang kualitas informasi terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

7. Bagaimanakah kepercayaan pegawai memediasi pengaruh persepsi pegawai tentang kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan organisasional pegawai terhadap komitmen organisasional di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi pegawai tentang kualitas informasi terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi pegawai tentang kualitas informasi terhadap kepercayaan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi pegawai tentang kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh persepsi pegawai tentang kompetensi SDM terhadap kepercayaan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

6. Untuk mengetahui apakah kepercayaan pegawai memediasi pengaruh persepsi pegawai tentang kualitas informasi terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui apakah kepercayaan pegawai memediasi pengaruh persepsi pegawai tentang kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

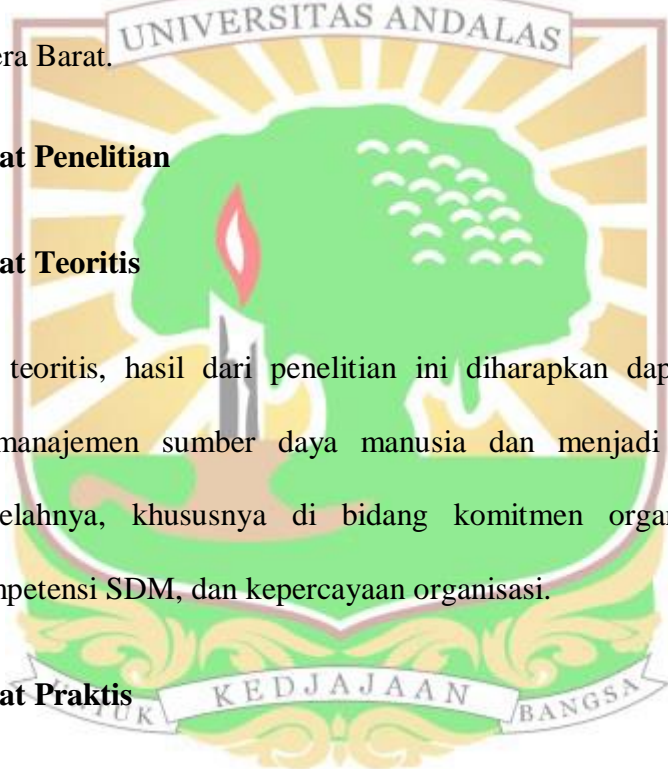
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi penelitian setelahnya, khususnya di bidang komitmen organisasi, kualitas informasi, kompetensi SDM, dan kepercayaan organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki organisasi agar memiliki komitmen terhadap organisasi, meningkatkan kualitas informasi dan kompetensi SDM, meningkatkan kepercayaan pegawai, serta menjadi pertimbangan dalam hal mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia di organisasi.



1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini di wilayah Kota Padang yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk melihat pengaruh dari persepsi pegawai tentang kualitas informasi dan kompetensi SDM terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepercayaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Penelitian meliputi seluruh jajaran pegawai yang berjumlah 160 orang dari berbagai posisi dan tingkat jabatan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini terdiri atas kerangka penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu, konsep kualitas informasi, konsep kompetensi SDM, konsep kepercayaan organisasi, dan konsep komitmen organisasi, kerangka konsep dan tinjauan penelitian terdahulu disertai hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN ANALISIS

Bagian ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan hasil analisis data sebagai pembuktian hipotesis.

BAB V: PENUTUP

Bagian penutup merangkum hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan secara ringkas, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian dan saran. Bab ini merupakan bab terakhir dalam sebuah penelitian.

