

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi komitmen terhadap organisasi. Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan di suatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan. Budaya organisasi adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu organisasi, mengacu kepada abstraksi seperti norma, nilai dominan, aturan dan iklim organisasi.

Kondisi pelaksanaan budaya kerja di Dinas LLAJ Kota Bogor pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal dinas yang sangat variatif berkaitan dengan norma yaitu seharusnya organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawainya untuk melakukan ibadah sesuai dengan keyakinan pegawainya masing-masing, organisasi memberlakukan hukum dan berlaku adil kepada semua

pegawainya tanpa pandang bulu, pimpinan dan anggota organisasi harus saling toleransi dalam hal bekerja, dan pegawai harus jujur dalam melakukan tilang kepada publik, tetapi kenyataannya organisasi membatasi dengan waktu yang sangat singkat kepada karyawan dalam hal melakukan ibadah, dalam penerapan hukum dan keadilan organisasi masih memperhatikan faktor kedekatan dan berlaku kurang adil terhadap pegawainya, pimpinan masih acuh terhadap perkembangan karir pegawainya dan merasa masa bodoh serta masih ada pegawai yang suka menilang publik semaunya sendiri.

Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja pegawai, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Nilai dominan yang seharusnya dijalankan organisasi yaitu semua anggota organisasi yang terdiri dari pimpinan dan anggotanya harus mengindahkan visi dan misi organisasi, organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang sudah lama mengabdikan dan yang memiliki prestasi dalam bekerja dalam bentuk beasiswa untuk melanjutkan sekolah maupun berupa bonus berupa uang. Tetapi dalam praktiknya masih terdapat permasalahan yaitu pegawai kurang mengindahkan visi dan misi misalnya yaitu kesopansantunan dan kebersihan, pegawai pada Dinas LLAJ Kota Bogor masih ada yang kurang santun dalam hal memberikan pelayanan publik dan penampilan terkadang kurang bersih dan rapih maka kecenderungan tujuan organisasi yang ingin dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula serta terjadi penurunan pemberian penghargaan kepada karyawan yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber : Laporan Tahunan DLLAJ Tahun 2019

Gambar 1  
Grafik Penurunan Pemberian Penghargaan kepada Pegawai  
Periode 2015 s/d 2019

Organisasi seharusnya memberlakukan aturan secara tegas misalnya yaitu memberikan hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan membuat aturan berkaitan dengan jam kerja pegawai, uraian pekerjaan yang harus dikerjakan pegawai, tetapi fenomena yang terjadi di lapangan, meski Dinas LLAJ Kota Bogor telah memiliki dan menerapkan peraturan tetapi masih ada pegawai yang melanggar aturan tersebut seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Iklim organisasi pada suatu perusahaan dapat diketahui dari mereka yang bekerja sama dengan organisasi dan anggotanya secara tetap serta mengetahui apa lingkungan dan proses kerja organisasi tersebut secara rutin misalnya yaitu terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, permasalahan berkaitan dengan iklim organisasi di LLAJ Kota Bogor antara lain yaitu pegawai yang lepas dari tanggung jawab pekerjaannya, pemberian imbalan yang tidak sesuai dengan apa yang sudah diberikan pegawai kepada organisasi, kehangatan kerja antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik, terjadinya konflik antar pegawai karena perbedaan suku, serta komunikasi antara atasan dengan bawahan tidak terjalin dengan baik sehingga menimbulkan *miss communication*.

Manusia adalah makhluk yang paling cerdas ciptaan tuhan, yang dilengkapi dengan komponen kecerdasan yang paling kompleks. Sejumlah temuan para ahli mengarah pada fakta bahwa manusia adalah makhluk ciptaan yang paling unggul, dan akan menjadi unggul asalkan bisa menggunakan keunggulannya.

Salah satunya adalah kemampuan untuk memahami dan mengolah hubungan manusia yang dikenal dengan istilah Kecerdasan Emosional. Manusia juga sebagai asset penting dalam organisasi menjadi penentu organisasi dimasa yang akan datang. Pembekalan kompetensi menjadi sangat penting demi bertahannya organisasi tersebut. Sesungguhnya manusia diberi potensi emosi yang bisa mendorong dirinya ke perbuatan baik maupun jelek.

Kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, mengenali

emosi diri dan berempati dalam membina hubungan dengan orang lain. Lima dimensi ini apabila dikuasai secara paripurna oleh seseorang dapat mendorong komitmennya terhadap organisasi. Dimensi-dimensi yang terkandung dalam kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat ditengah-tengah dinamika organisasi.

Berkaitan dengan indikator kesadaran diri pada Dinas LLAJ Kota Bogor seharusnya organisasi mengadakan *family gathering* sehingga pegawai tidak mengalami stres dalam mengerjakan pekerjaannya, tetapi organisasi belum menjalankan family gathering secara rutin.

Berkaitan dengan indikator pengaturan diri seharusnya ketika mulai merasakan emosi yang kuat, pegawai terampil dalam mengendalikan diri, pegawai mampu meluapkan emosi untuk menjadi merasa lebih baik, pegawai dapat tetap berada dalam emosi yang stabil apabila terjadi konflik, pada kenyataannya masih terdapat pegawai di Dinas LLAJ Kota Bogor belum mengenal diri sepenuhnya dan belum mampu mengontrol emosi dengan baik, tidak mampu mengendalikan emosi akibat tidak mampu mengatur diri sering terdapat percekocokan antar sesama rekan kerja yang tidak sepaham yang menimbulkan konflik di antara sesama karyawan.

Pegawai di Dinas LLAJ Kota Bogor motivasinya seharusnya pegawai selalu bersemangat dalam memulai bekerja, pegawai berinisiatif dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan serta pegawai mampu berkomunikasi dengan bertanya jika pekerjaan itu membutuhkan koordinasi. Tapi pada kenyataannya organisasi kurang memperhatikan tunjangan karyawannya

kepada karyawan seperti rumah dinas, organisasi tidak menyediakan kendaraan operasional.

Dalam sebuah organisasi pegawai sebaiknya berempaty dengan baik seperti pegawai mengetahui ketika rekan kerja sedang sedih atau depresi, pegawai memberikan banyak perhatian terhadap keadaan emosi orang lain, pegawai memahami apa yang dirasakan seseorang ketika sedang mengalami masalah. Pada Dinas LLAJ empathy (mengenali emosi orang) masih terdapat pegawai yang kurang empathy seperti sesama rekan kerja tidak bisa meraba hati teman kerjanya sendiri seperti rekan kerja sedang susah, sedang marah atau senang karena kurang empati maka konflik dalam organisasi muncul dan diantara pegawai kurang memiliki perhatian kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan dan tidak mau tahu apabila rekan kerjanya mengalami masalah dalam bekerja.

Berkaitan dengan keterampilan sosial sikap yang harus dilakukan pegawai yaitu berbagi tentang pengalaman dan wawasan keilmuan yang saya punya kepada rekan kerja, suka membantu dalam hal kerja sama dan gotong royong menjaga kebersihan lingkungan kerja, saling percaya sesama rekan kerja dan atasan dengan bawahan untuk mensosialisaikan program kerja. Fenomena pada Dinas LLAJ masih terdapat pegawai yang keterampilan sosialnya rendah hal ini ditunjukkan dari pegawai yang tidak mau berbagi kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan ekonomi, pegawai bersikap masa bodoh dan bersifat individualistis tidak mau bekerja sama saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Seseorang yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi sebagai pegawai dalam suatu organisasi dapat dikatakan pekerja yang memiliki komitmen. Komitmen yang tinggi akan mendorong tumbuhnya sikap loyal, dedikatif, kreatif dan antisipatif yang keseluruhannya sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam usaha mempertahankan eksistensi dan bahkan menumbuhkan kembangkan organisasi. Sebaliknya individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan *psychological withdrawal* (penarikan diri), seperti absensi tidak tertib, cepat pulang kantor sebelum waktunya, sering istirahat dan bekerja lambat.

Salah satu yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen mereka terhadap organisasi tempat dimana individu itu beraktivitas kerja. Komitmen organisasi merupakan bagian dari sikap (*attitude*) seseorang. Komitmen yaitu sikap sebagai suatu pernyataan-pernyataan evaluatif, baik yang diinginkan atau tidak diinginkan, mengenai obyek, orang, atau peristiwa, dan sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan dalam beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada supaya tujuan dan keinginan emosional karyawan dalam beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya : karakteristik individu, karakteristik organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan

positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

Permasalahan berkaitan dengan komitmen afektif ditunjukkan dari absensi selama rentang waktu 5 tahun dari Tahun 2015 s/d 2019 yang mana telah terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1  
Data Absensi Karyawan Periode 2015 s/d 2019

| No | Bulan | ABSENSI |    |    |     |      |    |    |     |      |    |    |     |      |    |     |     |      |     |     |     |
|----|-------|---------|----|----|-----|------|----|----|-----|------|----|----|-----|------|----|-----|-----|------|-----|-----|-----|
|    |       | 2015    |    |    |     | 2016 |    |    |     | 2017 |    |    |     | 2018 |    |     |     | 2019 |     |     |     |
|    |       | S       | I  | A  | Jml | S    | I  | A  | Jml | S    | I  | A  | Jml | S    | I  | A   | Jml | S    | I   | A   | Jml |
| 1  | Jan   | 5       | 2  | 8  | 15  | 7    | 4  | 10 | 21  | 7    | 4  | 10 | 21  | 10   | 7  | 13  | 30  | 13   | 10  | 16  | 39  |
| 2  | Feb   | 6       | 0  | 3  | 9   | 9    | 3  | 6  | 18  | 9    | 3  | 6  | 18  | 13   | 7  | 10  | 30  | 17   | 11  | 14  | 42  |
| 3  | Mar   | 4       | 2  | 2  | 8   | 5    | 3  | 3  | 11  | 5    | 3  | 3  | 11  | 6    | 4  | 4   | 14  | 7    | 5   | 5   | 17  |
| 4  | Apr   | 3       | 1  | 6  | 10  | 4    | 2  | 7  | 13  | 4    | 2  | 7  | 13  | 5    | 3  | 8   | 16  | 6    | 4   | 9   | 19  |
| 5  | Mei   | 5       | 3  | 3  | 11  | 6    | 4  | 4  | 14  | 6    | 4  | 4  | 14  | 7    | 5  | 5   | 17  | 8    | 6   | 6   | 20  |
| 6  | Jun   | 3       | 2  | 2  | 7   | 8    | 7  | 7  | 22  | 8    | 7  | 7  | 22  | 13   | 12 | 12  | 37  | 18   | 17  | 17  | 52  |
| 7  | Jul   | 2       | 5  | 3  | 10  | 4    | 7  | 5  | 16  | 4    | 7  | 5  | 16  | 6    | 9  | 7   | 22  | 8    | 11  | 9   | 28  |
| 8  | Agt   | 9       | 6  | 6  | 21  | 11   | 8  | 8  | 27  | 11   | 8  | 8  | 27  | 13   | 10 | 10  | 33  | 15   | 12  | 12  | 39  |
| 9  | Sep   | 2       | 2  | 6  | 10  | 5    | 5  | 9  | 19  | 5    | 5  | 9  | 19  | 10   | 10 | 14  | 34  | 15   | 15  | 19  | 49  |
| 10 | Okt   | 3       | 2  | 2  | 7   | 5    | 4  | 4  | 13  | 5    | 4  | 4  | 13  | 8    | 7  | 7   | 22  | 14   | 13  | 13  | 40  |
| 11 | Nov   | 1       | 2  | 4  | 7   | 3    | 4  | 6  | 13  | 3    | 4  | 6  | 13  | 6    | 7  | 9   | 22  | 12   | 13  | 15  | 40  |
| 12 | Des   | 3       | 3  | 3  | 9   | 5    | 5  | 5  | 15  | 5    | 5  | 5  | 15  | 8    | 8  | 8   | 24  | 11   | 11  | 11  | 33  |
|    | Jml   | 46      | 30 | 48 | 124 | 72   | 56 | 74 | 202 | 72   | 56 | 74 | 202 | 105  | 89 | 107 | 301 | 144  | 128 | 146 | 418 |

Sumber : *Laporan Data Absensi DLLAJ* (data diolah 2020)

Data di atas diperoleh dari rentang waktu dari tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 yang menunjukkan bahwa tingkat presensi pegawai DLLAJ khususnya alpha dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan dapat dinyatakan bahwa data absensi belum optimal dari target yang ditentukan yaitu sebesar 100%.

Komitmen afektif dalam organisasi dapat diciptakan melalui pegawai mampu berbagi tentang pengalaman dan wawasan keilmuan kepada rekan kerja, pegawai suka membantu dalam hal kerja sama dan gotong royong menjaga kebersihan lingkungan kerja, pegawai diberi kepercayaan oleh atasan untuk mensosialisaikan program kerja, sedangkan permasalahan berkaitan dengan komitmen afektif ditunjukkan karyawan tidak senang menghabiskan karir di organisasi tersebut, karyawan kurang terikat dengan organisasi dan bersikap kurang setia terhadap organisasi, bagi karyawan tempat dia bekerja organisasi tidak memiliki makna yang berarti buat para pegawainya.

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

Komitmen berkelanjutan dapat diciptakan melalui kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan pegawai merasa bangga kerja pada organisasi tersebut, dan masa kerja minimal selama 5 tahun serta adanya jalinan yang kuat antara pegawai dengan organisasi tempat dia bekerja, keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap bergabung dengan organisasi. Permasalahan berkaitan dengan komitmen berkelanjutan antara lain yaitu masa kerja pegawai yang singkat dan berpindah ke organisasi lain, masih ada pegawai yang ingin keluar

dari Dinas LLAJ Kota Bogor dengan alasan ingin mencari organisasi yang mampu memberikan atau membayar lebih besar dibandingkan dengan tempat kerja sekarang, ada pegawai yang ingin melepaskan diri dari organisasi ingin mencari peluang usaha yang bisa memberikan penghasilan lebih besar dibandingkan tempat kerja sekarang.

Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

Komitmen afektif diciptakan melalui pegawai percaya dan memiliki kewajiban moral untuk bertahan dalam menjalankan peranan organisasi. Pegawai mampu menolak tawaran kerja dari organisasi lain dan pegawai harus cinta terhadap organisasi tempat dia bekerja. Permasalahan berkaitan dengan komitmen normatif ditunjukkan jumlah mutasi pegawai yang signifikan yang terjadi di tahun 2019, dengan keluar dan masuk pegawai yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2  
Data Mutasi, Keluar Masuk Pegawai DLLAJ Selama Tahun 2014 s/d 2019

| No | Bulan     | Turn Over Karyawan |        |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-----------|--------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
|    |           | 2015               |        | 2016  |        | 2017  |        | 2018  |        | 2019  |        |
|    |           | Masuk              | Keluar | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar |
| 1  | Januari   | 0                  | 0      | 1     | 3      | 2     | 4      | 2     | 4      | 3     | 6      |
| 2  | Februari  | 0                  | 0      | 1     | 0      | 1     | 0      | 3     | 3      | 5     | 4      |
| 3  | Maret     | 0                  | 2      | 3     | 2      | 3     | 6      | 3     | 6      | 3     | 6      |
| 4  | April     | 2                  | 3      | 2     | 3      | 2     | 3      | 2     | 3      | 2     | 6      |
| 5  | Mei       | 0                  | 1      | 2     | 1      | 2     | 5      | 2     | 5      | 2     | 8      |
| 6  | Juni      | 0                  | 1      | 0     | 1      | 2     | 6      | 2     | 6      | 2     | 6      |
| 7  | Juli      | 1                  | 5      | 1     | 5      | 0     | 5      | 1     | 5      | 1     | 5      |
| 8  | Agustus   | 0                  | 1      | 0     | 1      | 0     | 1      | 1     | 1      | 1     | 3      |
| 9  | September | 0                  | 0      | 1     | 0      | 3     | 0      | 3     | 4      | 3     | 4      |
| 10 | Oktober   | 0                  | 4      | 1     | 4      | 3     | 4      | 3     | 4      | 3     | 6      |
| 11 | November  | 0                  | 6      | 0     | 6      | 0     | 6      | 0     | 8      | 0     | 8      |
| 12 | Desember  | 0                  | 0      | 3     | 4      | 5     | 8      | 5     | 10     | 5     | 12     |
|    | Jumlah    | 3                  | 23     | 15    | 30     | 23    | 48     | 27    | 59     | 30    | 74     |

Sumber :Laporan Tahunan Absensi DLLAJ (Data Diolah 2020)

Data di atas menunjukkan terjadi peningkatan dari tahun ke tahun hal ini di indikasi dari seringnya terjadi mutasi terhadap pegawai di Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan ini, maka komitmen pegawai terhadap organisasi perlu dipertanyakan, dan sebagai landasan memperkuat alasan data absensi dan mutasi di atas maka penulis melakukan wawancara lisan kepada beberapa pimpinan dari para pegawai mengenai; kesetiaan pegawai terhadap pimpinan dan organisasi, peran aktif pegawai terhadap organisasi, penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi, nilai-nilai yang dianut organisasi, peraturan yang diterapkan organisasi terhadap pegawai, tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Analisa fenomena tersebut di atas dan yang melatar belakanginya, bahwa komitmen organisasi merupakan sikap individu pegawai yang terkait

dengan pekerjaannya dan hal tersebut merefleksikan orientasi pegawai dalam hal; kesetiaan terhadap organisasi, peran aktif dalam organisasi, penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

Komitmen organisasi sangat penting dan berguna bagi keberlangsungan hidup organisasi. Namun dalam prakteknya, pegawai yang sebagai pelaksana bagian dari penggerak organisasi belum memiliki komitmen organisasi secara memadai. Atas dasar fenomena tersebut diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji secara mendalam untuk meneliti persoalan komitmen organisasi pada pegawai Dinas LLAJ Kota Bogor yang ditinjau dari faktor kecerdasan emosional dan budaya organisasi. Pilihan obyek penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi aktual bahwa pegawai Dinas LLAJ belum memiliki komitmen organisasi yang optimal. Hal ini penting karena sebagai bagian Aparatur Sipil Daerah yang diharapkan memberikan sumbangsih pengabdian bagi warga masyarakat khususnya warga Kota Bogor dalam memberikan layanan dibidang ketransportasian darat, yang mana telah termaktud kedalam Visi dan Misi Organisasi Dinas LLAJ yang tertuang didalam Renstra Pemerintahan Kota Bogor, dimana hal tersebut masyarakat yang telah berkontribusi sebagai wajib pajak, sangat mendambakan akan keberadaan transportasi yang aman; artinya Transportasi bebas dari resiko kecelakaan dan kriminalitas, nyaman; penyelenggaraan transportasi yang tertib, teratur bagi penggunaanya, cepat; tanpa adanya hambatan dalam waktu, handal; artinya transportasi yang efisien, aksesibilitas yang mudah dijangkau dan ter-integrasi antar moda bagi pengguna, ramah lingkungan dan berkualitas serta

selamat. Adapun jika hal yang tersebut dapat terlayani dan tercapai dengan baik, serta dilakukan secara bersama-sama dalam budaya organisasi kerja yang baik dan beretika, emosional perilaku pegawai yang cerdas, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi maka hal tersebut akan memberikan output terhadap pelayanan yang prima dan bermatabat kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Kota Bogor)".

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam perpektif yang terdapat dalam indentifikasi masalah sebagai variabel terikat (*dependent*) yang kompleks dan memiliki cakupan luas, komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor maka diidentifikasi dengan pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Pegawai pada Dinas LLAJ Kota Bogor dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda-nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin.
2. Pegawai pada Dinas LLAJ Kota Bogor masih ada yang kurang santun dalam hal memberikan pelayanan publik dan penampilan terkadang kurang bersih dan rapih maka kecenderungan tujuan organisasi yang ingin dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

3. Masih ada pegawai yang melanggar aturan seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.
4. Pegawai lepas dari tanggung jawab pekerjaannya, pemberian imbalan yang tidak sesuai dengan apa yang sudah diberikan pegawai kepada organisasi, kehangatan kerja antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik, terjadinya konflik antar pegawai karena perbedaan suku.
5. Pegawai tidak mampu mengendalikan diri dan kurang sabar dalam menghadapi tekanan kerja, emosional sehingga bukannya pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat malah kebalikannya yaitu terjadi permasalahan dan konflik di dalam sebuah organisasi.
6. Masih terdapat pegawai di Dinas LLAJ Kota Bogor belum mengenal diri sepenuhnya dan belum mampu mengontrol emosi dengan baik, tidak mampu mengendalikan emosi akibat tidak mampu mengatur diri sering terdapat percekcoakan antar sesama rekan kerja yang tidak sepaham yang menimbulkan konflik di antara sesama karyawan.
7. Pegawai di Dinas LLAJ Kota Bogor motivasinya masih rendah hal ini terlihat dari cara kerja yang santai, kurang bersemangat menjalankan pekerjaan, mengerjakan pekerjaan seadanya saja, memulai aktivitas kerja mundur jadi jadwal kerja yang ditetapkan, dalam menjalankan pekerjaan

diantara pegawai kurang melakukan koordinasi dan bekerja tanpa didasari dengan perencanaan yang matang.

8. Sesama rekan kerja kurang empati dan tidak bisa meraba hati teman kerjanya sendiri seperti rekan kerja sedang susah, sedang marah atau senang karena kurang empati maka konflik dalam organisasi muncul dan diantara pegawai kurang memiliki perhatian kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan dan tidak mau tahu apabila rekan kerjanya mengalami masalah dalam bekerja.
9. Masih ada pegawai yang tidak mau berbagi kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan ekonomi, pegawai bersikap masa bodoh dan bersifat individualistis tidak mau bekerja sama saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Permasalahan berkaitan dengan komitmen afektif ditunjukkan dari tingkat kehadiran /absensi pegawai DLLAJ belum optimal dari target yang ditentukan yaitu sebesar 100%, dan rata-rata hanya baru mencapai 78,69% masih ada sisa sebesar 21.31% maka berdasar asumsi hasil hitungan absensi tersebut dikategorikan bahwa komitmen pegawai belumlah mencapai maksimal yang diharapkan.
11. Permasalahan berkaitan dengan komitmen berkelanjutan antara lain yaitu masih ada pegawai yang ingin keluar dari Dinas LLAJ Kota Bogor dengan alasan ingin mencari organisasi yang mampu memberikan atau membayar lebih besar dibandingkan dengan tempat kerja sekarang, ada pegawai yang ingin melepaskan diri dari organisasi ingin mencari peluang

usaha yang bisa memberikan penghasilan lebih besar dibandingkan tempat kerja sekarang.

12. Permasalahan berkaitan dengan komitmen normatif ditunjukkan dari terjadi mutasi pegawai di tahun 2019 sebanyak 3 pegawai, sedangkan yang keluar sebanyak 23 pegawai dengan indikasi dari seringnya terjadi mutasi terhadap pegawai di Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari uraian indentifikasi masalah terungkap bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor dan dimensi. Namun secara teoritik, komitmen organisasi sebagai variabel terikat (*dependent*) berkaitan dengan kecerdasan emosional dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (*Independent*).

### **D. Perumusan Masalah**

Dengan batasan masalah yang telah ditetapkan, selanjutnya rumusan masalah penelitian ini diajukan dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen organisasi ?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen organisasi.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan atau manfaat dari penelitian yang diharapkan dari seluruh rangkaian kegiatan penelitian dan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara teoritik
  - a. Sebagai kontribusi bagi pengembangan wawasan dan pengetahuan tentang masalah komitmen organisasi pegawai pada Dinas LLAJ Kota Bogor
  - b. Menambah refrensi ilmiah tentang pembuktian pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosioanal terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas LLAJ Kota Bogor
  - c. Sebagai pengetahuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat mengembangkan hasil penelitian ini menjadi suatu konsep yang lebih luas dan mendalam, agar dengan demikian pembahasan terhadap masalah budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap pengaruhnya pada komitmen organsasi semangkin komprehensif.
2. Kegunaan Secara Praktik

- a. Sebagai masukan bagi para pimpinan di lingkungan Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kota Bogor berkaitan komitmen organisasi pegawai agar lebih memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi dan pimpinan.
- b. Sebagai informasi untuk menambah khasanah keilmuan sumber daya manusia dan bisa dapat dijadikan rencana pengembangan budaya organisasi, peningkatan mentalitas kecerdasan emosional individu dan komitmennya terhadap organisasi.
- c. Dapat dijadikan tolok ukur pembelajaran perubahan komitmen yang baik terhadap organisasi bagi pegawai Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kota Bogor disaat ini dan dimasa yang akan datang.
- d. Makalah ini dapat berguna dan bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya, sebagai penambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia.
- e. Bagi penulis sendiri, sebagai pembelajaran atas peningkatan diri terhadap komitmen organisasi, memahami sikap dan perilaku diri dari pengendalian emosional yang baik serta mengenali dan memahami budaya organisasi dilingkungan kerjanya secara komprehensif. Kesemua itu didapat dari keilmuan Sumber Daya Manusia agar lebih memaknai dan mendalami keilmuan tersebut dan dapat mengimplementasikannya kedalam dunia kerja yang sebenarnya.

#### **G. Sistematikan Penulisan**

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menyajikan tulisan ini dengan membagi atau mengelompokkan menjadi tiga bab sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II STUDI PUSTAKA**

Dalam bab ini dibahas aspek-aspek secara teoritis yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan serta teori-teori yang menjadi landasan dalam memberikan jawaban atau rumusan permasalahan antara lain, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan sidang proposal manajemen, yang meliputi metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, dan metode analisis data.