

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara adalah suatu organisasi dari sekelompok atau sekelompok orang yang hidup bersama dalam suatu wilayah tertentu, menyadari adanya suatu pemerintahan yang mengurus ketertiban dan keamanan kelompok atau sekelompok orang tersebut (Ibrahim, 2017). Tugas utama negara adalah memastikan ketertiban. Sebab, untuk mencapai tujuan bersama, harus ada kontrol di dalam negeri yang merupakan tindakan preventif agar tidak terjadi bentrok antar warga (Ibrahim, 2017).

Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak penduduk, dengan populasi sebanyak 263 juta lebih, menjadikan Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar ke 4 di dunia setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat (Worldometers, 2019). Dengan banyaknya penduduk di Indonesia maka diperlukan suatu organisasi yang menertibkan masyarakat serta menjadi pelayanan publik bagi masyarakat, yang telah tercantum dalam UU No 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik dengan mempunyai tujuan utamanya adalah memenuhi kebutuhan dasar dan kesejahteraan masyarakat (Undang-undang no 25 thn 2009). Didalam organisasi publik terdapat banyak sektor diantaranya adalah sektor pemerintahan pusat, pemerintah pusat di kementerian, pemerintah daerah, dll. Sektor pemerintahan daerah memiliki banyak organisasi pelayanan publik, diantaranya adalah SATPOL-PP, Dinas Kesehatan, BPBD, Dinas Pemadam Kebakaran, dll (Ekasari, 2021).

Menurut Rinaldhy (2018) pemadam kebakaran merupakan unsur pelaksana dari pemerintah yang memiliki tanggung jawab membantu masyarakat dalam penanganan kebakaran. Selain melakukan pemadaman api, petugas damkar juga dilatih untuk melakukan evakuasi seperti penyelamatan korban kecelakaan, bencana alam, dan evakuasi gawat darurat lainnya. Kawuryan (2017) mengatakan petugas pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapi. Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang pemadam kebakaran adalah Peraturan Menteri dalam Negeri No 16 Tahun 2020 yang memuat tentang pedoman nomenklatur dinas pemadam kebakaran serta tugas dan fungsi utama dari pemadam kebakaran (Permendagri no 16 thn 2020). Di setiap daerah/provinsi terdapat Dinas Pemadam Kebakaran untuk mempermudah masyarakat dalam menangani kebakaran di daerahnya. Didalam Peraturan tersebut juga tercantum tentang jabatan dan kepegawaian yang terletak pada bab v yang menjelaskan tugasnya masing-masing. Petugas pemadam kebakaran dibagi menjadi dua golongan yaitu pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) macam pekerja yaitu Pekerja Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) (Fardiansyah, 2017). Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 50 sampai dengan pasal 66 (Undang-undang RI no 13 thn 2003). Anggraeni (2018) menuliskan pegawai

tetap adalah aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Pegawai kontrak adalah pegawai yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin organisasi, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya.

Ajabar (2020) mengatakan bahwa dalam organisasi atau perusahaan apa pun, karyawan atau pekerja memainkan peran penting dan kritis dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan. Karyawan atau orang yang menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut Werther dan Davis (dalam Ajabar, 2020), sumber daya manusia adalah karyawan atau pegawai yang siap, mampu dan energik untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting karena berkaitan dengan kehidupan organisasi. Dalam organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup, dapat dipastikan organisasi tersebut akan mengalami stagnasi. Oleh karena itu, sebagai sumber daya yang penting dalam organisasi maka karyawan atau pegawai diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi (Mutmainnah, 2022).

Farid (2017) juga menjelaskan pegawai atau karyawan adalah aset penting bagi setiap organisasi ataupun perusahaan, dengan seiring perkembangan zaman, orang-orang berubah pandangan terhadap pegawai atau karyawan, yang dulunya pegawai atau karyawan sebagai sumber daya (*resources*) untuk mencapai tujuan dan kini menjadi pegawai atau karyawan sebagai modal (*capital*) untuk dicapai organisasi maupun perusahaan. Menurut Ivanic, dkk (dalam Farid, 2017), perubahan perspektif seperti itu menunjukkan bahwa karyawan atau pegawai

memiliki kemungkinan untuk memberikan keunggulan kompetitif kepada organisasi dan juga sebagai pemain kunci dalam penggunaan dan pemanfaatan semua sumber daya tentang organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan atau pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi.

Menurut Wibowo (dalam Handayani, 2019) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Durkin (dalam Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Menurut Dyne dan Graham (dalam Irianto & Prasetya, 2021) menuliskan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor situasional. Faktor situasional meliputi *workplace values* yaitu nilai-nilai yang dianut dalam tempat kerja, hubungan interpersonal dengan supervisor dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang adanya otonomi dan umpan balik dalam pekerjaannya. Otonomi pekerjaan adalah bagian yang membentuk kebermaknaan kerja (*meaningfull work*) (Geldenhyus dkk, dalam Irianto & Prasetya, 2021).

Menurut Morin (dalam Cahyono, 2019) *meaningfull work* adalah pemaknaan seseorang terhadap pekerjaan, representasi seseorang terhadap pekerjaan dan seberapa penting pekerjaan tersebut bagi hidupnya. Kemudian, Gaggioti (dalam Widiasih dkk, 2022) mengatakan *meaningfull work* adalah nilai

dan keyakinan, sikap, dan harapan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. *Meaningfull work* mengarah kepada karyawan berfungsi lebih baik sehingga dapat untuk peningkatan komitmen organisasi (Steger & Dik, 2019). Oleh karena itu untuk memperoleh organisasi yang baik yang baik bagi karyawan atau pegawai, maka ia perlu menanamkan nilai dan makna dalam bekerja sehingga melekat komitmen organisasi pada dirinya (Majid & Mahdani, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Geldenhuys, dkk (dalam Veronica dan Moerkardjono, 2019) mendapatkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningfull work* dan komitmen terhadap organisasi. Semakin seseorang merasa pekerjaannya bermakna, maka ia akan semakin berkomitmen terhadap organisasinya. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Chan (dalam Irianto & Prasetya, 2021) menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam kegiatan organisasi. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Nugroho (2017) menemukan bahwa makna kerja (*meaningfull work*) memiliki korelasi yang signifikan dan memberi sumbangan efektif sebesar 36,2% terhadap terciptanya komitmen organisasi. Penelitian lain juga dilakukan oleh Jiang dan Johnson (2017) pada 194 pekerja dari beragam industri yang menunjukkan bahwa *meaningfull work* berhubungan dengan salah satu komponen dari komitmen terhadap organisasi, yaitu komitmen afektif. Individu yang memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang bermakna akan mengingat pengalaman kerja yang positif

selama di luar waktu kerja yang akan menimbulkan emosi yang positif, dengan kata lain mengalami komitmen afektif. Selain itu, hasil penelitian Indartono dan Wulandari (dalam Veronica dan Moerkadrdjono, 2019) pada karyawan perbankan menunjukkan bahwa *meaningfull work* berhubungan dengan komponen dari komitmen terhadap organisasi, yaitu komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada 18 November 2022 terhadap Kepala Sub Bagian Umum, mengatakan bahwa ada beberapa pegawai kontrak yang menunjukkan sikap tidak berkomitmen pada organisasi seperti mengundurkan diri, mendapatkan pekerjaan yang lain, mangkir dari tugasnya. Penyebab dari tindakan itu diantaranya, karena pendapatan yang didapat tidak sepenuhnya mencukupi kebutuhan hidupnya, kemudian dikarenakan ada faktor dari lingkungan sekitar, dan status pernikahan maksudnya berhenti dari organisasi untuk mengurus rumah tangga dan membiarkan suami yang bekerja.

Peneliti juga mewawancarai 10 orang pegawai kontrak yang ada di damkar, didapatkan bahwa ada pegawai kontrak mengundurkan diri dari organisasi, mangkir dari tugasnya dan mencari pekerjaan yang lain disaat sedang berkomitmen pada organisasi. Alasan untuk berhenti dari organisasi adalah karena tidak menerima pendapatan yang memenuhi kebutuhan hidupnya, karena dari faktor ruang lingkup luar pekerjaan, serta tidak sesuainya nilai-nilai yang dianut oleh pegawai kontrak yang keluar dengan nilai-nilai yang ada di damkar. Lalu peneliti juga mewawancarai mengenai *meaningfull work* pegawai, bahwa ada

pegawai kontrak yang bekerja hanya untuk sekedar mendapatkan pekerjaan, mengisi waktu luang dan ikut-ikutan teman.

Penelitian mengenai kebermaknaan kerja (*meaningfull work*) dan komitmen organisasi pernah dilakukan oleh Mochamad Luthfi Farid, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang tahun 2017 dengan judul “Hubungan Antara Makna Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan“ dan penelitian yang dilakukan oleh Yollavenda Mutiara, mahasiswa Universitas Airlangga tahun 2018 dengan judul “Hubungan Makna Kerja dan Komitmen Afektif Dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Guru SMP Negeri Kota Madiun”. Perbedaan diantara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sampel penelitian, dimana didalam penelitian ini sampel yang peneliti ambil adalah pegawai kontrak, kemudian tempat penelitian serta tahun penelitian.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena dan teori di atas, mendasari penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Meaningfull Work* dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Kontrak Pemadam Kebakaran Kota Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dari penelitian :

Apakah terdapat hubungan antara *meaningfull work* dan komitmen organisasi pada pegawai kontrak pemadam kebakaran Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan antara *meaningfull work* dan komitmen organisasi pada pegawai kontrak dinas pemadam kebakaran Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian :

Manfaat yang dapat diambil berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai hubungan *Meaningful Work* dan Komitmen Organisasi, sehingga dapat berkontribusi dalam memberikan sumbangsih referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi juga psikologi sosial.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan sumbangan pengetahuan bagi keilmuan psikologi, terutama dalam dunia industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh di perkuliahan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan ataupun sebagai masukan terkait dengan *meaningful work* dan komitmen

organisasi pada petugas pemadam kebakaran kota padang yang dapat digunakan untuk pengembangan dan peningkatan komitmen organisasi pada petugas pemadam kebakaran kota padang.