

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada lingkup organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Terdapat berbagai macam jenis organisasi, salah satunya adalah perusahaan atau instansi (dalam Munjasari & Izzati, 2021). Perusahaan atau instansi merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Di dalam ranah kerja, faktor manusia sangat erat kaitannya dan sangat dibutuhkan terutama sebagai pegawai pada sebuah organisasi ataupun instansi, karena itu dengan adanya karyawan atau pegawai maka akan tercapainya suatu tujuan dalam instansi (dalam Wendra dkk, 2019).

Karyawan harus memenuhi kewajibannya sebagai pegawai pemerintahan, maka karyawan harus memenuhi kewajibannya sebagai seorang pegawai pemerintahan berdasarkan visi dan misi dari pemerintahan. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang memiliki kelebihan yang signifikan dibandingkan dengan organisasi lainnya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai karyawan yang berada dalam suatu organisasi yang memiliki tujuan dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi

dimana tempat karyawan bekerja. Komitmen organisasi mengacu kepada sikap ketertarikan dari seorang karyawan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya akan berdampak positif terhadap organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan bekerja secara sungguh-sungguh untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh atasannya. Komitmen yang tinggi juga meningkatkan semangat kerja seorang karyawan untuk menyelesaikan segala kewajibannya sebagai anggota dari organisasi (dalam Sakti,2021).

Karyawan yang tidak memiliki komitmen kepada organisasi akan dengan mudahnya meninggalkan kewajibannya, tidak mementingkan kepentingan dari organisasi, dan juga masa bodoh dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perilaku yang diberikan terhadap perusahaan kepada dirinya. Dalam sebuah komitmen, berarti karyawan akan mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu demi perusahaan tersebut mencapai keberhasilannya dalam mencapai tujuan (dalam Sakti, 2021). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap suatu organisasi akan melakukan sebuah pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab (Wendra dkk, 2019). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat membantu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi menurut Mowday dkk (dalam Putratama dan Puspitadewi, 2021) yaitu keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan

organisasi, keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi dan kesiapan untuk bekerja dengan keras.

Komitmen organisasi berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Komitmen organisasi dapat ditinjau berdasarkan karakteristik pribadi masing-masing karyawan. Karakteristik pribadi tersebut dibagi menjadi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja. Menjalankan komitmen berarti menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji pada diri karyawan yang membatasi setiap karyawan untuk bertindak melebihi batas kebebasan sebagai seorang karyawan. Maka apabila karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi atau perusahaan akan mendahulukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada perusahaan tersebut. Semakin tinggi rasa komitmen seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki rasa komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan seandainya sendiri dalam bekerja memenuhi kewajibannya sebagai seorang karyawan. Hal tersebut akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan akan berkurang dari tujuan perusahaan yang akan dicapai (dalam Sakti, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan disebuah organisasi adalah komitmen organisasi yang dilakukan atau dipegang oleh karyawannya, dimana komitmen organisasi adalah kepercayaan dan penerimaan orang atas nilai dan tujuan organisasi, sehingga dapat membuat orang itu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi menurut Meyer dan

Allen (dalam Ramadhani dan Khoirunnisa, 2018). Adapun ciri-ciri komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer et al. (dalam Munjasari, & Izzati, 2021) yang menunjukkan individu memiliki komitmen organisasi, yaitu adanya keinginan untuk tetap berada dan tinggal dalam organisasi yang dapat dinyatakan dengan datang bekerja secara teratur, mengikuti rangkaian kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang baik dan ekstra untuk membantu orang lain.

Menurut Robbins (dalam Citra, dkk, 2018) komitmen organisasi adalah keadaan seseorang memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasinya dan memiliki tekad untuk meraih kesuksesan, sehingga berkomitmen untuk bertahan dengan organisasi tersebut. Kemudian Luthans (dalam Citra, dkk, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah berusaha menempatkan dirinya dengan baik dan bekerja keras serta berkomitmen setia pada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Apriliyanti (dalam Wendra, dkk, 2019) seorang karyawan diharapkan mampu mengendalikan hambatan dari dalam maupun dari luar dirinya agar mampu menghindari dampak negatif yang dapat menjadikan mereka tidak mampu meraih kesuksesan di perusahaan, maka dari itu diperlukannya komitmen organisasi.

Selain itu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Putratama & Puspitadewi, 2021) salah satunya adalah etos kerja. Etos kerja sendiri merupakan faktor penentu dari

keberhasilan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Etos kerja yang dilakukan pegawai mencerminkan ketaatan terhadap peraturan maupun ketentuan yang telah ditetapkan suatu organisasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan (dalam Darmawan dkk, 2020). Rendahnya kinerja pegawai ketika melaksanakan semua peran ataupun tanggung jawab sangat bergantung secara substansial pada faktor etos kerja, yang melahirkan bentuk disiplin kerja serta integritas dari komitmen organisasi yang sudah tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah ataupun tinggi, sejauh pegawai naik turunnya dari etos kerja, kedisiplinandalam bekerja serta komitmen integritasnya. Etos kerja menurut Sinamo (dalam Nafi'ah, 2021) merupakan perilaku positif dari pekerja yang didasari dari kerjasama yang baik dan komitmen yang total pada pekerjaannya. Menurut Mathis & Jackson (dalam Nafi'ah, 2021) etos kerja merupakan hasil dari apa yang ada pada dirinya yang mendorong dirinya untuk bertindak secara totalitas dan optimal pada pekerjaannya.

Etos kerja sangat penting bagi perusahaan dan instansi sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan berkerja dengan efektif dan efisien (dalam Prasada dkk, 2020). Kualitas pegawai akan lebih baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja. Dengan demikian, karyawan yang berkualitas baik akan mewujudkan etos kerja karyawan yang tinggi pula. Sebaliknya jika karyawan memiliki etos kerja yang rendah maka akan

berdampak pada banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial maupun budaya (dalam Muliati & Susiana, 2023).

Menurut Husni (dalam Nafi'ah, 2021) individu dapat dikatakan mempunyai etos kerja yang tinggi apabila seorang pekerja tersebut memiliki perilaku disiplin kerja, jujur, kerja keras, dan mau bertanggung jawab, tekun, rajin, serta dapat menggunakan waktu sebaik mungkin. apabila seorang pekerja bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya melalui proses dengan melibatkan semua tenaga dan pikirannya serta dengan dibantu program beserta kelengkapan alat, maka etos kerja itu akan muncul begitu saja. Kesimpulannya adalah dengan adanya etos kerja yang tinggi maka tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan akan tercapai, termasuk dengan kinerja pegawai itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan menurut Winardi (dalam Fitriyani dkk, 2019) yang pertama faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan. Yang kedua faktor imbalan, faktor imbalan ini dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja keras. Yang ketiga faktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja. Yang keempat faktor mental dari karyawan, jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung. Kemudian menurut Novliadi (dalam Fitriyani, dkk, 2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi

etos kerja diantaranya yaitu faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 14 Februari 2023 dengan 10 orang pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi mendapat kesimpulan, bahwasannya komitmen organisasi disana rendah, hal ini ditunjukkan masih banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, setelah pegawai melaksanakan apel pagi ada beberapa pegawai yang pergi kewarung terlebih dahulu untuk makan, ada beberapa pegawai yang masih sibuk mengobrol dengan rekan kerjanya, dan ada pula beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja untuk urusan pribadinya. Beberapa pegawai yang telah lama bekerja mulai bermalas-malasan, apalagi yang sudah hampir memasuki masa pensiun, beberapa pegawai tidak langsung menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa pegawai juga ikut bermalas-malasan karena melihat pegawai lain yang bermalas-malasan. Kemudian ada juga beberapa pegawai yang sedikit tidak disiplin masuk kerja, karena merasa tugas mereka sudah selesai atau sudah tidak ada lagi. Bahkan ada beberapa pegawai yang tidak memakai atribut kepegawaian lengkap, tidak mengikuti aturan dalam berpakaian, dan tidak menggunakan seragam sesuai ketentuan waktu.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 14 Februari 2023 dengan 10 orang pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi mendapat kesimpulan, bahwasannya etos kerja yang

dimiliki pegawai tersebut adalah rendah, hal ini disebabkan karena gaji yang masih sedikit, masih ada pegawai yang masih bersantai-santai dan mengobrol dengan rekan kerjanya ketika jam kerja, ada beberapa pegawai yang tidak langsung menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya, dan ada juga yang menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya, penelitian yang sama pernah dilakukan dengan variabel penelitian etos kerja dengan komitmen organisasi yang dilakukan oleh Bayu Nur Wendra, Rooswita Santia Dewi, dan M. Syarif Hidayatullah (Wendra B.N., Dewi R.S., & Hidayatullah M.S., 2019) yang berjudul “Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan PT. BAS”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Erlangga Bima Sakti (Sakti E.B., 2021) yang berjudul “Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan yang Sedang Melakukan *Work From Home* (WFH). Serta penelitian yang dilakukan oleh Gilang Nugroho, Abdul Razak Jer, Wan Abduh Rahman Abdul (Nugroho G., Jer A.R., & Abdul W.A.R., 2022) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru”. Hal yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sampel penelitian, lokasi penelitian, dan tahun dilakukan penelitian. Diperkuat wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian yang berjudul “ Hubungan Antara Etos Kerja

Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi”.

Berdasarkan kondisi diatas maka peneliti ingin megetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan , maka rumusan masalah yang diajukan adalah “Apakah Terdapat Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan ilmiah pada pengembangan psikologi, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi gambaran mengenai hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi gambaran mengenai hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

c. Bagi peneliti lain

Diharapkan peneliti selanjutnya memperoleh gambaran dan mendapat acuan apabila ingin meneliti tentang hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi.