

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah Lembaga non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik provinsi maupun Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan. BPBD merupakan lembaga yang bergerak di bidang penanggulangan bencana dengan mengutamakan pelayanan jasa pada masyarakat yang terdampak terjadinya bencana (Satlak PB). Kualitas kerja menjadi faktor paling penting dalam mewujudkan perkembangan pada organisasi. Kualitas kerja merupakan perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya (Hediana, 2020).

Menurut Ardiwijaya, dkk (2020) kualitas kerja merupakan suatu tingkat akurasi yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan mencapai target pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan optimal. Kualitas kerja menurut Mathis dan Jackson (2021) sebagai tingkat kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan standar dari organisasi. Sementara menurut Marcana (dalam B Hutauruk 2021) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Kualitas kerja didalam organisasi publik merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dan menumbuhkan perilaku para

karyawan untuk melihat apakah tugas dan tanggung jawab sudah tercapai secara optimal (Solka, 2023). Seperti yang dikatakan oleh Flippo (dalam Jefri, 2021) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja menurut Husna (dalam Imam, 2021) merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan. Sedangkan menurut Ashari (2020) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja menurut Mathis dan John (dalam Aristi, 2021) diantaranya yaitu kemampuan yang diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan seseorang, motivasi ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, dukungan yang diterima, dan hubungan dengan organisasi.

Berkualitas bukan hanya pandai namun memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaannya itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana (Siti, 2021). Kualitas kerja merupakan perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Marcana (dalam Arisa dkk, 2020)

menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif.

Kualitas kerja merupakan elemen yang sangat penting terutama dalam sebuah perusahaan. Fakta bahwa pentingnya efektifitas kerja terhadap produktivitas kerja adalah ketika karyawan efektif maka karyawan akan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, adanya efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga terciptanya kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan didalam setiap pelayanan publik mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spritual (Ekhsan, 2020). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja adalah komitmen organisasi yaitu tingkat keaktifan berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan sangat penting (L.S Siregar, 2022).

Menurut Steer dan porter (dalam M Hidayat, 2023) komitmen organisasi sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Newstrom (dalam Alfian, 2022) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasi merupakan faktor yang

sangat penting demi tercapainya tujuan, visi dan misi organisasi secara maksimal. Adanya komitmen yang tinggi dari individu dalam organisasi, diharapkan mempunyai keinginan yang kuat dan menampilkan kinerja yang baik (Maranata, 2022).

Menurut Luthans (dalam Renita dkk, 2021) komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain sikap ini merefleksikan diri loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan organisasi. Komitmen organisasi memiliki konsep yang berbeda dengan komitmen karir, seseorang bisa saja berkomitmen terhadap karirnya tetapi tidak berkomitmen dengan organisasi begitu pula dengan sebaliknya. Menurut Robbin (dalam Adrianysah, 2020) komitmen pada organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Renita (2021) karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi sering kali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen saat ini memang tak lagi

sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama, namun lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Komitmen organisasi menurut menurut Ai dkk (2022) yaitu kesediaan seseorang karyawan untuk menyerahkan usaha atas nama organisasi. Komitmen tingkat tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan juga komitmen dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan pada organisasi dan bekerja keras atas nama organisasi komitmen organisasi dapat dilihat sejauh mana seseorang mengadopsi nilai-nilai dan tujuan organisasi mengidentifikasi mereka dalam memenuhi tanggung jawab.

Menurut L.S Siregar (2022) berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dengan kualitas kerja. Kualitas kerja yang baik akan membuat orang merasa puas dengan pekerjaannya sendiri, serta memungkinkan seorang karyawan untuk menikmati pekerjaan yang ditugaskan dan menilai bahwa karyawan dengan kualitas kerja yang baik akan bersedia untuk terus terlibat dalam pekerjaannya sendiri karena keakraban pekerjaannya, (Dachi, 2021).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan sekretariat dan empat karyawan di BPBD Padang Panjang berdasarkan indikator dalam kualitas kerja terdapat potensi diri yang dimiliki seseorang belum sepenuhnya digunakan secara maksimal, hasil kerja yang kurang optimal seperti dalam pembuatan laporan dari seorang karyawan dan kurangnya kualitas

kerja dalam proses kerja melaksanakan tugas dan antusiasme dalam pekerjaan sehingga kurangnya kualitas kerja dalam pelaksanaan kerja.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 4 November 2024 dengan sub bagian perencanaan diketahui bahwa beberapa karyawan yang kurang memaksimalkan potensi diri dalam bekerja dan kurang memahami deskripsi pekerjaan dalam proses kerja bidang pekerjaan tersebut. Beliau menegaskan bahwa dalam bekerja seringkali karyawan memiliki antusiasme yang sangat rendah sehingga ini mempengaruhi hasil kerja dalam standar kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan keterangan tersebut peneliti melakukan wawancara dengan lima karyawan lainnya yang bertugas pada bagian kepegawaian mengatakan bahwa beberapa karyawan kurang memahami dalam proses bekerja sehingga ini menutup potensi diri dari para karyawan tersebut dan kurangnya antusias yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Disamping itu wawancara dengan pimpinan dan bagian umum dan kepegawain BPBD Padang panjang juga mengisyaratkan pentingnya kualitas kerja karyawan. Namun, penuturan pimpinan terungkap bahwa sebagai karyawan BPBD Padang panjang masih terindikasi belum optimal memperhatikan kualitas kerja. Sebagai karyawan kurang memiliki kemauan untuk mengembangkan potensi diri, kurang memperhatikan proses dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan bahwa sebagian karyawan masih kurang antusias dalam melaksanakan tugas sesuai dengan job deskripsi yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan empat orang lainnya berdasarkan aspek-aspek yang ada dalam komitmen organisasi yaitu kurangnya kepercayaan antar sesama anggota, kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi perusahaan. Dalam wawancara dengan empat orang karyawan mengatakan bahwa terdapat karyawan yang tidak mengikuti kegiatan rutin, partisipasi dalam aktivitas organisasi dalam memberi keputusan, yang menyebabkan kurang terjalinnya ikatan antar karyawan dan kurangnya kepercayaan antar karyawan yang mempengaruhi kerja sama dalam organisasi perusahaan. Fenomena di lapangan menunjukkan kurangnya tercapainya ke efektifan perusahaan disebabkan oleh tanggung jawab kerja karyawan pada perusahaan

Penelitian tentang komitmen organisasi dengan kualitas kerja sebelumnya yang pernah diteliti oleh Renita Angraini (2020) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawain Diklat Daerah Kabupaten Enrekang” yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi kinerja pegawai yang sangat signifikan oleh karena itu hipotesis dalam penelitian diterima dan didukung oleh nilai signifikan.

Penelitian lain yang memiliki perbedaan tempat yang dilakukan oleh Muhammad Rizky Ardiansyah (2021) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12” yang hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun

parsial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yetta Tri Nydia (2019) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono” yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada subjek, tempat dan salah satu variabel yang akan dilakukan. Pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kerja karyawan di BPBD Padang Panjang merupakan bahasan yang penting, namun literatur mengenai kedua variabel tersebut sangatlah minim, dari fenomena yang telah dipaparkan diatas dan informasi awal yang didapat melalui wawancara, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Pada Karyawan BPBD Kota Padang Panjang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan BPBD di Padang Panjang”?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data secara empirik yang akan digunakan untuk melihat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan BPBD di Padang Panjang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dalam kaitannya dengan Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kerja pada karyawan BPBD di Padang Panjang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada instansi Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kerja pada karyawan BPBD di Padang Panjang.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya terutama mengenai Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas kerja pada karyawan BPBD di Padang Panjang.