

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat penting dalam lembaga, yang sekaligus juga merupakan mitra lembaga dalam menjalankan aktivitas lembaga karena pegawai yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan (dalam Guridno & Sinambela, 2019). Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis sebuah organisasi (Tampubolon & Hafni, 2022).

Sumber daya manusia di dalam sebuah instansi merupakan ujung tombak dari kesuksesan instansi, sehingga diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tuntutan instansi untuk mampu bekerja sesuai dengan tuntutan, pegawai sebagai sumber daya manusia didalam instansi harus memiliki kemampuan yang sesuai dan merasa nyaman dengan pekerjaannya (dalam Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu

berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi (Indrawijaya & Widayanti, 2018).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (dalam Setyorini, dkk 2022). Ketertarikan individu bekerja dalam satu bidang di pengaruhi oleh minat, kemampuan maupun kepribadian individu, dengan adanya perbedaan tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja atau kinerja individu, faktor perbedaan budaya juga akan mempengaruhi persepsi individu terhadap pemaknaan terhadap pekerjaannya (Aini, 2022).

Menurut Siagian (dalam Wahyudi, dkk. 2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai nilai kekaryaan dari seorang pegawai tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan. Selanjutnya, Wibowo (dalam wahyudi, dkk. 2021) memberikan pendapat bahwa pengertian kinerja adalah kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu berdasarkan survei yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan di 2020, selama pandemi Covid-19 terdapat 17,8 persen organisasi yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), 25,6 persen organisasi yang merumahkan pekerja, dan 10 persen yang melakukan keduanya Sulaeman (dalam Kristianingrum,dkk. 2022) Oleh karena itu, pegawai merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan dalam perkembangan produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan penanaman sebuah komitmen organisasi dalam diri pegawai.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan Luthans, (dalam Juwita, dkk 2023). Pencapaian hasil kinerja yang baik diperlukan perilaku yang baik pula oleh para pegawai. Hazisma (dalam Asraka, 2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen instansi.

Meyer dan Allen (dalam Handayani & Setianingrum, 2019) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap wacana keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Baron (dalam Puryana & Shidiqi, 2021) komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana pegawai mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya.

Ketika pegawai tidak mempunyai komitmen dalam terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya pegawai akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh instansi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik tidak hanya terhadap organisasi, tetapi juga pegawai agar terbentuk lingkungan kerja yang baik (Priharti & Marjati, dalam Puspita, dkk 2025).

Instansi dapat lebih intens dalam menyampaikan visi dan misi instansi, menanamkan mindset positif tentang perusahaan serta mengikat pegawai dengan kontrak kerja sehingga pada akhirnya membangun komitmen organisasi terhadap instansi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan teknis atau *hard skill* yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang dikenal sebagai *soft skill* (dalam zakian, dkk 2024).

Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi akan melakukan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mencurahkan tenaga, pikiran, waktu, serta perhatian untuk pekerjaan yang telah diterima, agar sesuai harapan instansi. Komitmen pegawai merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia oleh instansi. Apabila instansi dapat mengelolanya dengan baik maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (dalam Rovitia, dkk 2024). Oleh karena itu peran pemimpin yang motivasional dan karismatik didukung dengan lingkungan kerja yang tidak

membosankan sangat dibutuhkan untuk memberikan arahan, semangat, dan motivasi bagi para pegawai. Guna membangun komitmen terhadap karyawan instansi perlu memberikan dukungan yang baik kepada setiap pegawainya, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai adalah dukungan organisasi (Hamzah dalam Dewi, 2024).

Dukungan organisasi bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu. Bila dalam interaksi individu-organisasi, dikenal istilah komitmen organisasi dari individu pada organisasinya, maka dukungan organisasi berarti sebaliknya, yaitu komitmen organisasi pada individu (pegawai) dalam organisasi. Komitmen organisasi pada pegawai bisa diberikan dalam berbagai bentuk, di antaranya berupa *rewards*, kompensasi yang setara dan iklim organisasi yang adil. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya, hingga yang bersifat intrinsik (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya (dalam Wellem, 2018).

Dukungan organisasi (*organizational support*) adalah bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan organisasi, yang membangun teknologi informasi. Dapat diidentifikasi dua bentuk dukungan organisasi (Igbaria dalam Novitasari & Winarsih. 2020). Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan

hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Hal itu yang akan meningkatkan komitmen pada diri pegawai (Robbins & Judge dalam Sari, 2019).

Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya, dukungan itu bisa berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada bawahannya dan juga bisa berupa sarana dan prasarana yang memadai di dalam menunjang kinerja pegawainya (Rhoades & Eisenberger dalam Metria, 2018). Dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli dengan kesejahteraan pegawai. Kecuali jika instansi tidak mendukung bagi pegawai, pegawai dapat melihat tugas-tugas itu sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi (Kurniawan, dkk. 2024).

Satuan Polisi Pamong Praja (satpol PP) berperan penting terkait dengan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat baik di tiap provinsi maupun di kabupaten/kota, dan ikut serta membantu kepala daerah untuk menegakkan peraturan daerah. Satpol PP adalah aparatur Pemerintah Daerah Provinsi maupun Kabupaten/kota yang bertujuan memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan. Organisasi dan tata kerja satpol PP ditetapkan dengan peraturan undang-undang. Selanjutnya tugas dari satpol PP melakukan tindakan penyelidikan dan tindakan administratif, menjaga keamanan dan kenyamanan masyarakat. Guna menjamin terlaksananya tugas Satpol PP dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta

pelindungan masyarakat perlu dilakukan peningkatan, khususnya pada sumber daya manusia (dalam Windari, 2019).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada 24 September 2024 terhadap beberapa pegawai di satpol PP Di Kota Padang, terlihat bahwa pegawai mengungkapkan permasalahan yang ada yaitu pegawai bekerja sesuai dengan ketentuan instansi namun, masih saja ditemukan beberapa permasalahan. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam instansi. Namun demikian, beberapa pegawai mengakui kurang memiliki rasa bangga maupun keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Pegawai cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal tanpa menunjukkan antusiasme yang tinggi atau rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Kepala Bidang Satlinmas yang menyampaikan bahwa banyak pegawai hanya menjalankan tugas secara rutinitas tanpa inisiatif, sehingga motivasi kerja belum maksimal. Pegawai juga mengungkapkan bahwa alasan utama pegawai bertahan dalam organisasi lebih disebabkan oleh faktor praktis. Banyak dari pegawai tetap bekerja karena pertimbangan manfaat yang diterima, rasa takut kehilangan pekerjaan, serta jaminan yang sudah ada. Dengan demikian, keberlangsungan pegawai dalam organisasi lebih ditentukan oleh faktor kebutuhan ekonomi dan rasa aman, bukan semata-mata karena keterikatan emosional terhadap instansi. Beberapa pegawai menyatakan bahwa pegawai merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di Satpol PP. Rasa keterikatan ini muncul bukan karena keinginan pribadi, melainkan karena adanya kewajiban moral, seperti perasaan tidak enak terhadap

atasan, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi apabila pegawai memilih untuk meninggalkan pekerjaan. Kepala Bidang Satlinmas juga menegaskan bahwa rasa kewajiban moral ini seringkali menjadi alasan pegawai bertahan, meskipun sebenarnya tidak sepenuhnya berlandaskan komitmen internal.

Permasalahan lainnya mengenai dukungan organisasi, yaitu ditemukan juga yang terjadi di Satpol PP di Kota Padang yaitu, pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi khususnya keadilan prosedural. Pegawai yang merasa bahwa keputusan terkait pembagian sumber daya, promosi, atau penghargaan dilakukan secara tidak adil oleh instansi, maka pegawai akan merasa instansi tidak menghargai kontribusi pegawai. Keadilan yang terjadi secara berulang-ulang bagi pegawai dapat menurunkan persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi dan membuat pegawai merasa tidak dihargai oleh organisasi. Kurangnya penghargaan atas kontribusi pegawai juga menjadi salah satu penyebab utama rendahnya persepsi dukungan organisasi. Jika upaya dan hasil kerja pegawai tidak diakui atau tidak diberikan imbalan yang sesuai, pegawai akan merasa kontribusinya tidak dihargai. Hal seperti ini dapat menimbulkan perasaan tidak puas oleh pegawai, dapat menurunkan motivasi, dan bahkan mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih menghargai kontribusi pegawai. Selanjutnya, dukungan atasan dianggap sebagai perwakilan organisasi dalam kehidupan sehari-hari pegawai. Jika atasan tidak memberi perhatian, tidak mendukung, atau bahkan cenderung mengabaikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, maka pegawai akan merasa organisasi secara keseluruhan juga tidak peduli pada pegawai.

Kurangnya interaksi positif dan dukungan dari atasan akan memperlemah ikatan emosional pegawai dengan organisasi.

Peneliti yang berkaitan dengan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi telah dilakukan oleh Dewi (2024) dengan judul penelitian hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT. industri karet Deli bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Penelitian oleh Dirgahayu (2021) dengan judul penelitian pengaruh persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan Satpol pp Kab. Polman berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Peneliti oleh Swabawa, Edris, dan Sumekar (2024) dengan judul penelitian pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan *core values* berakhlak sebagai variabel intervering berpengaruh positif dan berdampak penting terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti memilih responden pada pegawai Satpol pp di Kota Padang, sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan responden karyawan di bagian di Kota lainnya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh dukungan organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Satpol PP Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Satpol PP Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberikan sumbangan informasi dalam perkembangan keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan variabel penelitian, yaitu dukungan organisasi dan komitmen organisasi, sehingga menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini tertuju kepada beberapa sasaran, yaitu:

a. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baik dan dapat meningkatkan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai yang bekerja.

b. Bagi instansi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada instansi mengenai bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dukungan organisasi maupun komitmen organisasi pada pegawai.