

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia jadi aset penting terutama untuk perusahaan, sehingga organisasi butuh mengelolanya secara optimal agar sanggup menampilkan kinerja unggul. Tiap organisasi memerlukan orang yang aktif dan mempunyai komitmen yang besar untuk bekerja, sehingga perusahaan bisa bertahan dalam menghadapi persaingan yang terus berkembang semakin kuat menurut Bakker & Schaufeli, (dalam Dwitasari dkk., 2015)

Pengelolaan sumber daya manusia semestinnnya mengutamakan keunikan seseorang, perbandingan kompetensi, kualifikasi, kemampuan dan latar belakang sumber daya manusia yang jadi bagian dari sesuatu organisasi. Oleh sebab itu manusia ditempatkan selaku faktor yang sangat spesial bila dibandingkan dengan aspek–aspek penciptaan yang lain semacam bayaran teknologi. Segala suatu yang terdapat di organisasi merupakan hasil kerja sumber daya manusia sehingga keberhasilan sesuatu organisasi bergantung pada keberadaan serta keterikatan sumber daya manusia itu sendiri pada organisasi menurut Mahmudah (dalam Utami, 2018).

Tuntutan pada pegawai ataupun karyawan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi untuk memiliki kinerja yang baik sering dikaitkan dengan sumber daya manusia. Pegawai yang menjadi sumber

daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sehingga selalu harus diperhatikan dan dikembangkan. Maka pegawai diharapkan memiliki performa kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Survei yang dilakukan oleh Gallup Consulting (dalam Kusumanduru, 2017) menjelaskan bahwa pegawai yang terikat secara penuh kepada pekerjaannya biasanya hanya berlangsung pada 6 bulan pertama. Ditemukan bahwa sebanyak 40% pegawai menjadi tidak terikat dan 8% benar-benar lepas tangan dengan pekerjaannya setelah 6 bulan periode kerja. Bahkan setelah periode 6 bulan pertama tersebut, level keterikatan pegawai semakin menurun hingga 10 tahun masa kerja. Pada akhirnya keterikatan mereka menyusut hingga berada di level statis. Oleh karena itu dibutuhkan Keterikatan kerja

Keterikatan kerja tidak hanya di perusahaan swasta tetapi juga perusahaan negara juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. Keterikatan kerja yang tinggi membuat pegawai sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Keterikatan kerja membuat seseorang merasa keberadaannya dalam instansi bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja instansi menurut Agustian (Nur Mawaddah, 2019).

Keterikatan kerja adalah kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam kepegawaian menurut Schaufeli dan Bakker (Pri & Zamralita, 2017).

Keterikatan pegawai dengan pekerjaannya atau disebut juga keterikatan kerja adalah keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual menurut Lockwood (dalam Prahara, 2019).

Agustian (dalam Aldi, 2017). menyebutkan pentingnya keterikatan kerja tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. Keterikatan kerja yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Keterikatan kerja membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi. CIPD (dalam Perdana, 2014) juga mengatakan pekerja yang memiliki keterikatan kerja dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi

Komitmen organisasi sebagai niat untuk tetap berada di dalam organisasi dan melakukan identifikasi dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi. Tidak kalah pentingnya adalah kemauan untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi. Individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari komitmen organisasi, oleh karena itu dianggap sebagai hubungan diantara setiap pegawai dan organisasi menurut Steers dan Porter (Yusuf dkk, 2018).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan menurut Mekta (dalam Cahyani dkk, 2020)

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan

keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan menurut Luthans, (dalam Nurandini dkk, 2014)

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi menurut Mayer dan Allen (dalam Yusuf Dkk, 2018).

Komitmen organisasi yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja menurut Kusuma (dalam Sholeh, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 Desember 2021 kepada 8 orang pegawai Dinas Penduduk dan Catatan

Sipil Kabupaten Solok, ditemukan bahwa para Pegawai Tenaga Harian Lepas yang bekerja di Dinas Dukcapil merasa bahwa instansi membutuhkan tenaga pegawai dan pegawai membutuhkan pekerjaan, namun pegawai merasa tidak harus melayani masyarakat. Begitu juga dengan beberapa pegawai yang menginginkan penurunan kuantitas waktu pelayanan namun menerima gaji yang tetap sesuai anggaran, dalam hal ini bisa dilihat adanya kurang pahamnya para pegawai akan fungsinya sebagai pelayan masyarakat sebagaimana mestinya.

Salah satu fungsi pegawai yang seharusnya berdedikasi secara penuh kepada masyarakat tanpa memberi tambahan biaya apapun atau melakukan pemungutan liar untuk memperoleh keuntungan pribadi namun yang terjadi sebaliknya, beberapa pegawai meminta biaya pengurusan dokumen kepada masyarakat yang membutuhkan dengan segera. Beberapa pegawai juga melalaikan tugas dalam melayani masyarakat yang seharusnya dilakukan pegawai namun diperlimpahkan secara penuh kepada anak magang, hal ini membuat mereka kurang bertanggungjawab dalam bekerja dan kurang adanya keinginan untuk berkembang dan memberi kontribusi penuh untuk instansi.

Pegawai yang memiliki keterikatan dengan pekerjaan akan memfokuskan diri dengan pekerjaan dan tidak akan mempedulikan apa yang terjadi di sekelilingnya, sedangkan yang sering terjadi adalah adanya pemotongan waktu kerja yang dilakukan pegawai seperti penambahan jam istirahat dan penundaan pekerjaan dengan alasan sudah habis jam kerja

sebelum waktu yang seharusnya. Beberapa orang pegawai bahkan lebih mendahulukan kepentingan pribadi seperti lebih memilih bermain gawai atau menonton televisi ketika jam kerja. Hal ini mengakibatkan terjadinya penumpukan dokumen sehingga membuat masyarakat harus mengantri dan menunggu lama.

Pegawai mengatakan bahwa beberapa dari mereka merasa belum memiliki ikatan dengan organisasi yang ditempatinya saat ini. Pegawai lebih cenderung memaknai organisasi sebagai tempat untuk mencari uang semata. Pegawai juga mengatakan bahwa tidak merasa takut apabila kehilangan pekerjaannya, karena merasa di luar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih ada banyak lowongan pekerjaan lain. Selain itu pegawai mengatakan apabila di tawarkan sebuah pekerjaan lain yang lebih menjanjikan daripada pekerjaannya yang sekarang pegawai bersedia untuk keluar dari instansi tersebut.

Selain itu pegawai juga mengatakan bahwa alasan pegawai tinggal di organisasi tersebut karena didasari adanya kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhinya dan bukan karena merasa memiliki hutang budi terhadap organisasinya. Hal lainnya pegawai mengatakan bahwa untuk terus menetap di organisasi bukanlah sesuatu hal yang wajib, pegawai boleh saja keluar organisasi apabila pegawai menginginkannya.

Para pegawai juga lebih banyak memilih melakukan perjalanan dinas daripada menetap di kantor untuk melayani masyarakat, bahkan jika bisa beberapa pegawai lebih memilih ingin dipindahkan ke dinas lain yang

interaksi dengan masyarakat kurang dan lebih banyak melakukan perjalanan dinas.

Dalam penelitian terdahulu salah satu hasil penelitian yang dilakukan (Aldi, 2017) hubungan komitmen organisasi dengan keterikatan kerja pada penyiar radio di Pekanbaru, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan keterikatan kerja pada penyiar radio di Pekanbaru Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga keterikatan kerja pada penyiar radio di Pekanbaru. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan (Avicenna, 2019) hubungan antara komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada guru SMK. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel komitmen organisasi dan keterikatan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan (Herawaty, 2022) Efek Mediasi Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB di PT. VINDO Internasional. Hal ini menunjukkan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi tentunya akan mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Keterikatan Kerja

pada Pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan keterikatan kerja pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Solok?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja pada pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Solok.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Uraian diatas penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dalam ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai topik – topik yang berkaitan

dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja atau penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pegawai tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terutama dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen organisasi dan keterikatan kerja yang dapat disampaikan pada organisasi yang bersangkutan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengambil tema yang sama diharapkan dapat mempertimbangkan variabel – variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori – teori yang terbaru dan dapat membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan judul yang sama dan sebagai referensi agar dapat mempermudah bagi peneliti selanjutnya.