

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya merupakan faktor krusial dalam konteks organisasi karena memiliki kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga dalam proses organisasi diperlukan suatu manajemen untuk memaksimalkan keterampilan, bakat, dan kemampuan pegawai. Letsoin dan Padang (2023) mengemukakan bahwa tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi pemerintahan tidak hanya bergantung pada teknologi yang modern, sarana dan prasarana yang tersedia tetapi justru bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia adalah kekuatan penggerak suatu organisasi dan memanfaatkan kemampuan mereka akan berkontribusi banyak dalam mewujudkan kualitas dan produktivitas (Batugal dan Tindowen, 2019).

Luthans dalam Triyanto dan Jaenab (2020) mengungkapkan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen organisasional merupakan bentuk keinginan kuat seorang pegawai untuk tetap menetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berkerja keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dengan mencurahkan kemampuannya secara maksimal dalam menunjang kesejahteraan dan keberhasilan organisasi (Sari dan Helmy, 2020).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) Komitmen Organisasional mencerminkan bagaimana seorang karyawan memandang organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena karyawan yang berkomitmen diharapkan menunjukkan kesediaannya untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bertahan di perusahaan.

Lebih dari itu, pada penelitian Griffin, Philips, dan Gully dalam Ningrum et al. (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasional (*organisational commitment*) merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu memahami dan merasa terikat dengan organisasinya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkomitmen rendah. Rehulina (2019) mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi cenderung setia dalam organisasi, bangga terhadap organisasi, mengikuti kebijakan organisasi serta tingkat *turn over* organisasi yang rendah, sehingga kinerja yang dihasilkan cukup baik.

Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawainya, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi. Menurut Ramezan dalam Wibawa dan Putra (2018) budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Dewi & Kustini (2022) Terciptanya budaya organisasi karena dipengaruhi oleh perilaku beberapa orang yang terdapat di organisasi tersebut. Apabila budaya organisasi yang kuat, maka mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila lemahnya budaya organisasi, sehingga akan menjadi penghambat jalan untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Itulah sebabnya budaya organisasi krusial dikarenakan sudah sebagai suatu kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi.

Budaya organisasi dinilai memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasional. Hal ini tercermin dari bagaimana anggota suatu organisasi mengikuti ketentuan yang dibuat oleh suatu organisasi. Apabila suatu organisasi terorganisasi dengan baik, dimana pemimpinnya menjalankan wewenang dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh, maka para anggotanya tentu akan berkomitmen terhadap organisasi tersebut (Jigjiddorj et al., 2021).

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Dalam Fitriya dan Kustini (2023) Kepuasan kerja ialah sikap positif yang diperlihatkan oleh tenaga kerja terdiri atas perasaan

dan perilaku kepada pekerjaan yang dilakukannya dengan menilai suatu pekerjaan sebagai rasa menghargai ketika mewujudkan suatu nilai penting didalam pekerjaan.

Heriyanti dan Zayanti (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional dan upaya pelayanan. Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang harus hadapi (Fahrin Sapar dan Pancasetia, 2022).

Karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi apabila ia memiliki kepuasan kerja dan merasa nyaman dengan nilai atau norma yang ditanamkan dalam perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak nilai yang positif kepada organisasi. Apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja, ia akan menunjukkan komitmennya melalui sikap loyal terhadap perusahaan dan jika ketidakpuasan terjadi akan mengakibatkan secara mental dan emosional karyawan sering absen, datang tidak tepat waktu atau bahkan meninggalkan organisasi (Valencia et al., 2021).

Komitmen organisasional pada praktiknya merupakan perilaku kerja yang banyak diteliti baik di sektor profit maupun publik, mengingat karyawan yang memiliki komitmen dalam dirinya lebih mudah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Sayangnya, tidak semua organisasi memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi sebagaimana yang terjadi di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar.

Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa disebut dengan Satpol-PP merupakan Perangkat pemerintah yang membantu kepala daerah untuk menegakkan Peraturan Daerah, menyelenggarakan Ketertiban Umum serta menjaga ketentraman masyarakat. Saat ini instansi memiliki komposisi pegawai yang terdiri dari pegawai ASN sebanyak 57 pegawai dan Non ASN sebanyak 109 pegawai yang terbagi dalam beberapa bidang. Fahrani (2020) mengungkapkan mengenai kriteria yang membedakan antara ASN dengan pegawai Non ASN instansi pemerintahan adalah hubungan hukumnya. ASN memiliki hubungan hukum dinas publik, sedangkan pegawai non ASN memiliki hubungan hukum kontrak. Adapun mengenai sifat pekerjaan, pegawai non ASN pada instansi pemerintahan itu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sama dengan ASN yakni berupa pengelolaan sektor publik terutama melayani masyarakat dan melaksanakan pembangunan.

Berdasarkan obeservasi dan wawancara singkat yang telah dilakukan dengan salah satu kepala bidang yang ada, ditemukan beberapa permasalahan diantaranya beberapa pegawai dapat dikatakan kurang patuh terhadap aturan yang ada, misalnya lebih mengutamakan kepentingan pribadi dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai tidak mengindahkan peraturan yang ada. Dari tindakan pegawai tersebut mencerminkan bahwa pegawai memiliki komitmen organisasional yang rendah. Hal ini terlihat dari tingkat absensi pegawai pada bulan januari-mei 2024 sebagai berikut.

Tabel 1.1

**Data Absensi Pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong praja Kabupaten
Takalar Bulan Januari-Mei 2024**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Persentase
			Izin	Sakit	Alpha		
Januari	22	109	48	5	11	64	58,71%
Februari	18	109	30	6	64	100	91,74%
Maret	18	109	0	0	10	10	9,17%
April	16	109	33	4	21	58	53,21%
Mei	18	109	15	7	32	54	49,54%

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar

Dari data diatas menunjukkan tingkat absensi yang tidak stabil setiap bulan. Pada bulan januari terdapat 11 pegawai yang absen tanpa keterangan. Lalu pada bulan februari terdapat 64 pegawai yang absen tanpa keterangan. Pada bulan maret terdapat 10 pegawai yang absen tanpa keterangan. Selanjutnya pada bulan april terdapat 21 pegawai yang absen tanpa keterangan. Dan tingkat absensi pada bulan mei terdapat 32 pegawai yang absen tanpa keterangan. Dari data terlihat bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran yang akan berdampak pada komitmen organisasioanl pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Yusuf dan Syarif (2017) mengindikasikan bahwa karyawan mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun turnover karyawan. Sebaliknya adanya komitmen organisasional yang tinggi akan

memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pegawai. Yavuz (2010) menyatakan bahwa dengan memperkuat budaya organisasi adalah salah satu langkah penting yang akan meningkatkan komitmen organisasional. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai bersama, maka akan menimbulkan *sense of belonging* yang kemudian memupuk komitmen mereka terhadap organisasi.

Fungsi dan tugas Satuan Polisi Pamong Praja pada hakikatnya tidak terlepas dari sifat "Kepamongan" yang berarti menggambarkan sifat mengasuh, mendidik, serta mengurus masyarakat. Tetapi pada kenyataannya hal ini bertolak belakang dengan keadaan yang terjadi pada saat ini, dimana beberapa anggota Satpol PP dinilai bertindak secara arogan ketika melakukan penggusuran warung makan yang ada di sekitar alun-alun Makkatang Daeng Sibali sebab Pemilik warung tidak mendapat surat pemberitahuan terlebih dahulu sebelum adanya penggusuran, sehingga hal itu yang menjadikan pemilik warung tidak terima dan merasa dirugikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh salah satu pemilik warung yang tergusur seperti yang ada pada berita *mediapatriot.co.id* sebagai berikut :

"Saya merasa dirugikan, bangunan saya baru beberapa hari selesai di kerja tiba tiba pagi ini saya datang sudah hancur ternyata di buka paksa oleh Satpol PP, kami di izinkan, kami bayar tapi kok tiba tiba seperti ini, kami pertanyakan perintah siapa yang bongkar katanya Kasat kami. Kami pemilik warung makan, akan melaporkan aksi brutal yang dilakukan Satpol-PP, ke aparat penegak hukum (polres takalar) terkait pengrusakan warungnya".

Sumber : <https://www.mediapatriot.co.id/2024/03/18/pelaku-umkm-di-takalar-tidak-terima-satpol-pp-bongkar-warung-makan-berita-mpi/> (diakses pada 9 Juli 2024).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa permasalahan tersebut terjadi dikarenakan kurangnya penekanan nilai dan norma untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi tertentu kepada setiap anggota Satpol PP dalam melaksanakan pengamanan dan penertiban pelanggaran yang terjadi.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja penting dalam meningkatkan komitmen organisasional, karena apabila kepuasan kerja pegawai terpenuhi akan mempengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasinya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ningtyas, et al. (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berasal dari kepuasan kerja, pengalaman kerja positif, kepercayaan dalam manajemen, serta renumerasi dan penghargaan yang menarik.

Terdapat permasalahan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai salah satunya terkait dengan ketepatan pemberian gaji pegawai. Pada umumnya gaji dibayarkan secara tetap setiap bulan, tetapi pada pemberian gaji pegawai honorer atau Non ASN Satpol PP Kabupaten Takalar terjadi keterlambatan pembayaran sampai 2 bulan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan salah satu pegawai dalam berita *diswaysulsel.com* sebagai berikut :

“Dalam hitungan hari, kita akan memasuki Bulan April, namun seiring waktu berjalan, honor kami belum terbayarkan sehingga kadang kami kesulitan mendapatkan uang bensin untuk kekantor menjalankan tugas. Honor kami sekitar Rp 750 Ribu perbulan, kami bertahan dengan gaji senilai itu, karena kami mencintai korps ini”.

Sumber : <https://diswaysulsel.com/miris-honor-satpol-pp-dan-damkar-takalar-tiga-bulan-belum-dibayar/> (diakses pada 9 Juli 2024).

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa pada Dinas Satpol PP Kabupaten Takalar sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji. Dimana dalam Dwi Pratiwi (2020) mengatakan bahwa gaji dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih efektif dan giat agar dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Tidak hanya itu, bukti empiris juga mendukung temuan tersebut yang mana hal ini pernah diteliti oleh Manda et al. (2020). Didalam penelitiannya, ditemukan bahwa rata-rata kinerja satuan Polisi Pamong Praja Kabupten Takalar sebesar 80,33 dengan persentase 67%. Dimana hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja aparat satuan polisi pamong praja kabupaten takalar masih tergolong rendah.

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak yang meneliti hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional, namun masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Diantaranya penelitian yang telah dilakukan Gunawan dan Ardana (2020) pada sektor *Resort and Restaurant*, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Posumah et al. (2023) disektor *Resort and Convention*, mengungkapkan hal sebaliknya dimana budaya organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Selanjutnya penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Nur dan Dinsar (2022) pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut berbeda hasil dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adha Syarifuddin dan N (2019) pada pegawai dan karyawan yang berada di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di bidang pelayanan depan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

Adapun Penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional telah dilakukan oleh Sumardana Pratama et al. (2020) pada pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Hidayanto dan Kurniawan (2022) pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Gunungkidul yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berbekal pada *Research gap* dan fenomena yang telah terjadi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional pegawai yang ada tergolong rendah. disamping itu penelitian terkait dengan komitmen organisasional banyak yang hanya berfokus pada sektor bisnis

saja sehingga jarang adanya penelitian yang dilakukan pada sektor publik, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diteliti, permasalahan pada penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar ?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang di mediasi dengan kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar

4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasional yang di mediasi dengan kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana informasi dan bisa memperluas wawasan yang bisa digunakan sebagai ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator komitmen organisasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja serta dapat menerapkan teori-teori yang sudah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan masukan serta dapat dipergunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh instansi, serta memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi para pimpinan dalam proses pengambilan keputusan dan membuat kebijakan dengan mempertimbangkan factor-faktor dan risiko yang ada dalam pengelolaan instansi.

3. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat memberikan wawasan informasi untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjut dan guna menambah kepustakaan sebagai pembanding peneliti lain.