

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesuksesan suatu organisasi kerja sangat bergantung pada bagaimana karyawan melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan adalah sumber daya manusia yang menggunakan kekuatan dan kemampuannya untuk menerima keuntungan berupa penghasilan baik berupa uang atau dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Sumber daya manusia terdiri dari akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya, yang sangat memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Tidak peduli seberapa maju teknologi, informasi, modal, dan ketersediaan bahan, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan mereka.

Menurut Hariandja (2002: 3) dalam Pinangkaan, et. al (2020) mendefinisikan sumber daya manusia dengan keseluruhan penuntuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Tenaga kerja, juga dikenal sebagai karyawan atau pegawai, adalah kapital manusia yang dapat berfungsi sebagai komponen potensial dan penting dalam proses penciptaan

output (Ali et. Al. 2020)

Komitmen organisasi merupakan keterlibatan individu, perasaan memiliki dan loyalitas terhadap organisasi atau merasa menjadi bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti lingkungan kerja non fisik yang baik dalam bekerja dari seluruh bagian organisasi, motivasi dari setiap pegawai dan budaya kerja yang baik dari seluruh bagian organisasi, hal ini akan menciptakan komitmen.

Kelangsungan hidup organisasi tergantung pada komitmen organisasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan unsur penting dalam lingkungan pemerintah. Menurut Robbins dan Judge (2008), “Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Artinya, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Sopiah (2008), mengungkapkan bahwa: Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Muafi (2008), “Komitmen sangat diharapkan menunjukkan kekuatan untuk bekerja keras dalam mencapai efektivitas tujuan organisasi dan keinginan terbesar untuk tinggal dalam organisasi”. Lambert dan Hoganm (2008), “mendefinisikan bahwa komitmen organisasional sebagai bentuk keterikatan seseorang pada suatu perusahaan”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi. Luthans (2011) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (*turnover*), dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki dampak negatif bagi organisasi.

Salah satu instansi yang diduga memiliki komitmen yang cukup tinggi adalah UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah. UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah merupakan salah satu Bidang yang secara struktural di bawah Dinas Lingkungan Hidup Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah dibagi menjadi 2 (dua) UPTD yaitu UPTD Pengelolaan Air Limbah

dan Sampah Wilayah Barat dan Wilayah Timur. UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah Wilayah Timur beralamatkan di Jl. Tentara Pelajar No. 37 Kebumen. Pegawai di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah Wilayah Timur terbagi menjadi 2 yaitu pegawai berstatus Non PNS sebanyak 110 orang dengan pegawai lapangan sebanyak 104 orang sedangkan 6 orang bertugas di kantor, dan pegawai yang berstatus PNS sebanyak 35 orang.

UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah mempunyai hari kerja selama 7 hari atau bisa dikatakan tidak ada hari libur khususnya untuk pegawai lapangan, bahkan ketika libur hari-hari besar tetap berangkat dan bekerja. Dari keterangan Kepala UPTD walaupun dengan kondisi kerja tersebut, para pegawai tetap bersikap profesional, minim keluhan dan tetap bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Dari sisi pegawai sendiri juga menerangkan bahwa mereka bersikap demikian sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan keberlangsungan organisasi dalam mencapai setiap tujuannya.

Pegawai lapangan Non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah menunjukkan komitmen yang kuat, dibuktikan dengan beberapa pegawai lapangan Non PNS yang sudah bekerja lebih lebih dari 15 tahun, tidak adanya pegawai yang *risegn* pada 7 tahun terakhir, tidak adanya pegawai yang tidak hadir dalam bekerja tanpa keterangan serta sikap disiplin yang tercermin oleh pegawai dan mereka juga terlibat dalam kegiatan di luar tugas pokok.

Berikut adalah data masa kerja pegawai Non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah Wilayah Timur.

Tabel I-1
Masa Kerja Pegawai Lapangan Non PNS

Masa Kerja	Jumlah Pegawai
0- 6 tahun	52
7-15 tahun	39
> 15 tahun	13
Total	104

Sumber: UPTD PALS Wil. Timur, 2024

Berdasarkan Tabel I-1, menunjukkan bahwa pegawai lapangan non PNS yang bekerja pada UPTD Pengelolaan Air Limbah dan sampah Wilayah Timur yang mempunyai masa kerja 0 - 6 tahun sebanyak 52 pegawai, 7 - 15 tahun sebanyak 39 pegawai, dan yang lebih dari 15 tahun sebanyak 13 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai lapangan Non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah Wilayah Timur memiliki komitmen organisasi yang baik. Fenomena dilapangan dapat dijelaskan bahwa saat ini sikap emosional sumber daya manusia tinggi, adanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja serta dengan atasan, tidak adanya tekanan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini yang menimbulkan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari para pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan pada organisasi tersebut berjalan sesuai dengan tatanan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi

adalah lingkungan kerja non fisik. Semua peristiwa yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, disebut lingkungan kerja non-fisik. Silitonga (2020). Manajemen harus memperhatikan pentingnya lingkungan kerja non-fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan ini membantu pegawai mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Jika suasana kerja organisasi positif, pegawai dapat melakukan tugas terbaik dan menghasilkan kinerja yang baik. Suasana kerja yang baik diharapkan mendorong pegawai untuk tetap tinggal di organisasi (Mufidatun & Azizah, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Demu & Kurniawan (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai lapangan non-PNS bahwa lingkungan kerja non-fisik di tunjukkan dengan komunikasi yang baik dari atasan ke bawahan maupun antara pegawai di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah. Ini menghasilkan kedekatan satu sama lain yang akan membuat pegawai merasa nyaman dan lebih mempertahankan keanggotaanya di organisasi.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai transformasi energi dalam diri seseorang yang ditunjukkan oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. (Affandi et. al, 2021). Kondisi yang mendorong karyawan untuk mengejar tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi. (Yadnya, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Nurrahmi et.

al. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai lapangan non-ASN di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah menunjukkan bahwa adanya kenaikan gaji yang membuat pegawai lebih semangat dan sangat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, selain itu adanya kebijakan organisasi yang adil, dan pengakuan atas prestasi/kontribusi mereka untuk organisasi. Dengan demikian mereka juga ingin lebih banyak berkontribusi pada peningkatan organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Budaya kerja adalah komponen ketiga yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitasnya di tempat kerja. Nilai-nilai ini dapat berasal dari ajaran agama, norma, dan kaidah yang berlaku di masyarakat. (Saragih & Suhendro, 2020). Budaya kerja adalah istilah yang mengacu pada kumpulan program mental atau pikiran dasar yang dapat digunakan untuk meningkatkan kerja sama pegawai. Budaya kerja menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja suatu organisasi. (Usmada, 2021). Penelitian Saragih & Suhendro (2020) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Budaya kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi, budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tumbuh

dan sukses, di mana setiap orang dapat berinteraksi satu sama lain, saling mendukung upaya masing-masing, saling berbagi informasi dan saling menyadari cara membawa suatu instansi sesuai visi dan misi.

Menurut wawancara dengan beberapa pegawai lapangan Non PNS, penerapan budaya kerja pada UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah adalah dengan membiasakan kerja profesional dan sesuai standar operasional. Budaya kerja positif tersebut akan menciptakan hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja dan membangun kebersamaan dalam pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI LAPANGAN NON PNS DI UPTD PENGELOLAAN AIR LIMBAH DAN SAMPAH”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai lapangan non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji

pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai lapangan non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah?
4. Apakah Lingkungan Kerja non Fisik, motivasi, budaya kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah?

1.3. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya membatasi pada permasalahan pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Motivasi, Budaya Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

2. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai lapangan Non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan sampah Wilayah Timur sejumlah 104 orang.
3. Fenomena dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik, motivasi, budaya kerja dan komitmen organisasi.

- 1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berarti bahwa seorang karyawan setia pada organisasi mereka, tinggal di sana, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak mau meninggalkannya (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator-indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Berkelanjutan
- c. Komitmen Normatif

- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua peristiwa yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, disebut lingkungan kerja non-fisik. Silitonga (2020). Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:31-32) adalah sebagai

berikut:

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung Jawab Kerja
- c. Dukungan Pimpinan
- d. Kelancaran komunikasi

3) Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai transformasi energi dalam diri seseorang yang ditunjukkan oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Memberikan motivasi adalah tugas organisasi. Bagaimana seorang karyawan memperlakukan lingkungan kerja mereka menentukan motivasinya (Affandi et. al, 2021). Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1. Gaji
2. Supervisi
3. Pengakuan/Penghargaan
4. Keberhasilan

4) Budaya Kerja

Budaya kerja adalah komponen ketiga yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya kerja adalah nilai-

nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitasnya di tempat kerja. Nilai-nilai ini dapat berasal dari ajaran agama, norma, dan kaidah yang berlaku di masyarakat. (Saragih & Suhendro, 2020). Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Sikap terhadap pekerjaan
- b. Perilaku pada waktu bekerja
- c. Disiplin kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan lingkungan

kerja non fisik, motivasi, budaya kerja terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan Non PNS di UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah.

1.5. Manfaat Penelitian

Banyak manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, meliputi manfaat praktis dan manfaat teoritis.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Kepala UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah untuk mengambil kebijakan berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi pegawai lapangan non pns melalui peningkatan lingkungan kerja non fisik, motivasi dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan non pns.

2. Manfaat Teoritis

Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan secara umum tentang manajemen sumber daya manusia terkait masalah pengaruh lingkungan kerja non, fisik, motivasi dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi pegawai lapangan non pns pada UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.