

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan, peluang, dan frustrasi menciptakan dan mengelola organisasi bersumber dari masalah-masalah itu pada gilirannya berasal dari anggapan yang salah bahwa manusia itu semuanya sama sehingga mereka dapat diperlakukan secara identik. Hal tersebut jauh dari kebenaran, tidak ada manusia yang sama persis, setiap orang berbeda baik secara fisik maupun psikologis. Perbedaan itu seharusnya mendapatkan perhatian sehingga setiap orang dapat memaksimalkan potensinya. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya. Demikian juga Masyarakat secara menyeluruh dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara bijaksana (Cascio, 2013) oleh karena itu mengelola sumber daya manusia yang merupakan sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi kelancaran aktifitas yang ada dalam organisasi, sebagian besar aktifitas di organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan organisasi (Robbins, 2001). Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial (Ardana dkk, 2011:5).

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kestabilan dan keberlangsungan suatu organisasi (Dahanny, Djamhur, dan Muhammad, 2014:1). Menurut (Noe, 2010) manajemen sumber daya manusia memiliki peranan kunci dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas dan daya saing suatu organisasi. Selain itu, mengelola sumber daya manusia membantu pemimpin / manajer menghindari masalah-masalah, seperti memperkerjakan orang yang tidak tepat dan yang lebih penting dapat membantu memastikan bahwa pemimpin memperoleh hasil dengan menggunakan sumber daya manusia (Dessler, 2013).

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sering dihadapkan pada masalah komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi. Ringkasan penelitian terdahulu dan yang terbaru menunjukkan dukungan terhadap hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap hasil-hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, rendahnya pergantian karyawan, dan rendahnya ketidakhadiran.

Komitmen organisasi didefinisikan Luthans (2011, 147) sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Steve M. Jex dan Thomas M. Britt (2008;152) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemampuan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Dimensi komitmen organisasi dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Komitmen Organisasi Afektif

Komitmen berdasarkan keterikatan emosional pegawai dan keyakinan dalam nilai-nilai.

2. Komitmen Organisasi Berkelanjutan

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya dari organisasi mungkin bisa berupa kehilangan senioritas, promosi ataupun gaji.

3. Komitmen Organisasi Normatif

Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus demikian, mungkin karena tuntutan keluarga.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen mempunyai tugas melaksanakan Sebagian urusan pemerintahan di bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan, di dalam Bidang

Perhubungan ada 2 bidang yaitu Bidang Lalu Lintas Angkutan dan Bidang Keselamatan Transportasi dan Pengembangan Moda. Kegiatan Bidang Keselamatan Transportasi dan Pengembangan Moda salah satunya adalah Penjagaan Perlintasan Sebidang Kereta Api. Kegiatan ini dimulai pada tahun 2017 dengan jumlah 17 pos penjagaan dan memiliki 74 pegawai. Pos penjagaan berada di titik-titik jalan yang tidak terlalu ramai dibandingkan dengan titik-titik pos penjagaan yang berada dibawah PT. Kereta Api Indonesia Langsung. Alasan mengapa ada penjagaan perlintasan sebidang oleh Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan karena perlintasan sebidang yang tidak berpalang akan ditutup oleh PT. Kereta Api Indonesia akibat angka kecelakaan yang masih tinggi, disisi lain hal ini menyebabkan protes dari masyarakat yang menggunakan jalur tak berpalang tersebut, karena jika ditutup masyarakat harus memutar lebih jauh. Pemerintah Kabupaten Kebumen hadir sebagai mediator untuk memfasilitasi aspirasi masyarakat sehingga dibuatlah pos penjagaan yang dioperasikan oleh Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan.

Dalam sebuah organisasi, komitmen organisasi akan berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kepentingan organisasi demi mencapai sesuatu tujuan (Aziz, 2007).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Keselamatan Transportasi, komitmen organisasi pada pegawai penjaga palang pintu kereta api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten

Kebumen adalah Komitmen Organisasi Berkelanjutan, hal ini ditunjukkan dengan kekhawatiran pegawai terhadap kehilangan sesuatu yang diperoleh selama ini seperti gaji, fasilitas dan lain-lain, Kepala Sub Bagian Keselamatan Transportasi juga mengatakan bahwa adanya pendataan pegawai honorer yang terdaftar di database Kementerian Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara, Reformasi dan Birokrasi sehingga berpeluang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), hal ini menjadi salah satu yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai penjaga palang pintu kereta api tinggi.

Faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi antara lain etos kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Namun menurut (Suratno dan Fauzan, 2023) beberapa komponen yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain ialah motivasi kerja, efikasi diri dan etos kerja.

Etos kerja sebagai konstruksi sikap yang berkaitan dengan nilai-nilai yang berhubungan dengan pekerjaan (Miller et al., 2002; Porter, 2010).

Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu, maksudnya adalah etos kerja dalam suatu organisasi tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali. Etos kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Suratno dan Fauzan, 2023). Pegawai telah menerapkan Standard Operasional Prosedur (SOP) pekerjaan seperti penggunaan uniform sesuai ketentuan organisasi, kehadiran pada setiap pergantian shift tepat waktu, apabila salah satu petugas terlambat mereka mengkomunikasikan dengan rekan

kerja, menandakan bahwa Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen memiliki etos kerja yang tinggi.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai mengenai pekerjaan yang ia lakukan saat ini, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan, hal tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam dirinya. Menurut (Paramitha dan Liana, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Seorang pegawai akan loyal terhadap organisasi atau perusahaan jika pegawai tersebut mendapat kepuasan di dalam pekerjaannya (Syakhiah dan Fauzan 2022). Gaji yang sesuai upah standar minimal kabupaten, fasilitas kerja di pos yang memadai, adanya asuransi kecelakaan kerja, system kerja yang santai dan jarak lokasi kerja yang dekat dengan tempat tinggal, menjadikan kepuasan pegawai tinggi dalam organisasi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kemampuan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan organisasi. Pegawai pada umumnya akan merasa kecewa dan ingin meninggalkan organisasi karena merasa tidak memiliki keterikatan kerja yang tinggi, tentu ini akan menjadi masalah yang serius bagi organisasi terutama bagi pegawai yang memiliki

kapasitas dan kemampuan yang baik. Menurut (Vazirani, 2014) mengungkapkan ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi keterlibatan kerja pada pegawai, antara lain: kesehatan dan keamanan, kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja. Pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab menjamin keselamatan di sekitar lokasi kerja baik perjalanan kereta api maupun pengguna jalan di perlintasan sebidang, pegawai harus menjaga dan merawat sarana prasarana kerja dan apabila terjadi kerusakan segera melaporkan kepada pimpinan, Pegawai juga dilibatkan dalam kegiatan PAM event besar seperti posko lebaran, natal dan tahun baru menjadikan keterlibatan pegawai tinggi dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen (studi pada Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai penjaga palang pintu kereta api di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai penjaga palang pintu kereta api di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai penjaga palang pintu kereta api di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
4. Apakah etos kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada pegawai penjaga palang pintu kereta api di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka skripsi ini membatasi ruang lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Etos kerja, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai penjaga palang pintu kereta api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
2. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
3. Variabel penelitian ini dibatasi pada:
  - a. Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator komitmen organisasi menurut Yusuf dan Syarif (2018) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen berkelanjutan (*continuence comitment*) yaitu Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

Indikator komitmen berkelanjutan menurut Allen dan Mayer (1997) dalam Nurandini (2014):

- a) Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan.
  - b) Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan.
  - c) Pertimbangan keluar perusahaan.
  - d) Berat meninggalkan organisasi.
- b. Etos kerja

Menurut Tasmara (2002), etos kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya.

2. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*).

### 3. Keinginan untuk mandiri

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

### 4. Penyesuaian

Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

### c. Kepuasan Kerja

Menurut (Sibarani, 2006) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum pegawai terhadap pekerjaan keseluruhan atau terhadap setiap aspek yang berkaitan dengan perlakuan yang diterima pegawai di tempat kerjanya. Menurut Sudaryo et al., (2018:93) indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kemangkiran atau ketidakhadiran
- 2) Keinginan pindah kerja
- 3) Kinerja karyawan
- 4) Rekan kerja
- 5) Kenyamanan kerja pegawai

### d. Keterlibatan Kerja

(Kanungo, 1982) (dalam Septiadi dkk., 2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja, yang tertera sebagai berikut:

- 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
- 2) Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
- 3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri  
Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
- 4) Keterlibatan mental dan emosional  
Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
- 5) Motivasi Kontribusi  
Keterlibatan Dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
- 6) Tanggung Jawab

Keterlibatan Mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam melakukan aktivitas kelompok.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai yaitu antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pegawai penjaga palang pintu kereta api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai penjaga palang pintu kereta api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai penjaga palang pintu kereta api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan etos kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada petugas penjaga palang pintu kereta api Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi karyawan yang memiliki variabel seperti etos kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Kebumen

Memberikan informasi mengenai apakah etos kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Penjaga Palang Pintu Kereta Api.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai.

4. Bagi Universitas Putra Bangsa khususnya pada program studi Manajemen diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.