

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu sudah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu anggota organisasi adalah pegawai atau karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang merupakan bagian penggerak dari organisasi yang mempunyai potensi untuk berkembang. Karyawan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan sebuah organisasi.

Hubungan sinergis antara organisasi dan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Perlu adanya suatu manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan sebuah organisasi. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa komitmen kerja karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki organisasi tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *Human Resource Management*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (dalam Armstrong, 2012) bahwasanya kebijakan HRM (*Human Resource Management*) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja.

Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya (Robbins, 2012). Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan

oleh organisasi tersebut. Kebulatan maksud semacam ini akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan. Hasil penelitian Wibawa (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Sinamo (2012), etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Penelitian Cahyadi (2018) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai bagian dari perangkat daerah dalam penegakkan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum, mempunyai wewenang untuk melakukan tindakan penataan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas perda dan peraturan

kepala daerah. Menindak warga masyarakat, aparat, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Fenomena rendahnya komitmen kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto terlihat dari hasil wawancara beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang memiliki ikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri, rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi yang rendah, kurangnya keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten adanya pemikiran untung dan rugi yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) serta kurangnya keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Selain itu Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang memiliki kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan dan kurang memiliki loyalitas pada instansi.

Rendahnya komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diduga disebabkan rendahnya budaya organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto, yang terlihat kurangnya kesadaran diri dari beberapa ASN seperti ketidakpuasan dengan pekerjaannya seperti beban pekerjaan yang berat, kurang berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dan kurang menaati peraturan-peraturan yang ada. Selain itu beberapa ASN kurang memiliki inisiatif, rencana yang kurang matang, kurang memiliki jiwa yang kompetitif. dan selalu tergantung pada petunjuk pimpinan dan Antar Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang saling menghormati, dan individu serta tidak menghargai pendapat teman kerja, dalam melakukan pekerjaan kurang berusaha untuk bekerja dengan efektif

dan efisien, anggota kurang mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dan Setiap tugas-tugas tim dilakukan kurang sinergi, beberapa anggota tidak mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik dan kurang kerjasama antar anggota. Hal ini didukung oleh penelitian Muis (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan komitmen organisasi

Selain Budaya kerja, komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) juga diduga dipengaruhi etos kerja, hal ini dapat dilihat dari pegawai bekerja kurang bekerja keras seperti tidak mau melakukan bekerja lembur, ada beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan kerja rendah, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) Satpol PP Kota Mojokerto masih rendah. Misalnya saat pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan.

Berdasarkan latar belakang, penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya oerorganisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal pengaruh budaya organiasai dan etos kerja terhadap komitmen kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi satuan polisi Pamong Praja Kota Mojokerto untuk lebih mengembangkan organisasi mengenai kebijakan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).