

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal paling strategis dan perlu untuk keberhasilan kinerja di umum atau bukan. Sumber daya manusia tidak lagi dilihat sekadar sebagai komponen produksi dalam manajemen organisasi kontemporer, sekarang dilihat sebagai penggerak utama yang memainkan peran penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap kebijakan. Sumber daya manusia bagus bukan sekedar mempunyai talenta intelektual dan teknis, tetapi juga setia dan setia kepada organisasi.

Sebuah organisasi jika didukung oleh pegawainya secara loyalitas, akan memiliki resiliensi yang kuat dalam menghadapi berbagai tantangan eksternal maupun perubahan dinamika kerja yang fluktuatif.¹ Dukungan ini bukan sekadar kehadiran fisik di kantor, melainkan manifestasi dari komitmen psikologis yang mendalam, di mana setiap individu merasa memiliki tanggung jawab personal terhadap keberlangsungan instansi.

¹Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 221.

Ketika pegawai menyelaraskan tujuan pribadinya dengan visi organisasi, tercipta sebuah sinergi yang mendorong peningkatan produktivitas serta efektivitas pelayanan publik.² Dalam konteks instansi pemerintahan, dukungan penuh dari pegawai menjadi energi penggerak yang memastikan setiap program kerja tidak hanya berhenti pada tataran administrasi, tetapi benar-benar memberikan dampak nyata bagi masyarakat.

Pengaruh seorang pemimpin terhadap anggota organisasi dapat menyebabkan komitmen organisasi pegawai. Ketika pegawai menunjukkan komitmen yang kuat, mereka melaksanakan tanggung jawab mereka dengan efisiensi, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan maksimal. Hal ini, meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi adalah perasaan bahwa seorang pekerja memiliki keterikatan fisik dan psikologis terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, atau perusahaan tempat mereka menjadi anggota, dikenal sebagai komitmen organisasi. Perasaan ini menyebabkan pekerja merasa senang dan bangga menjadi bagian dari perusahaan. Anggota yang berkomitmen akan mematuhi peraturan dan standar kerja organisasi. Pegawai hendak mengidentifikasi diri mereka pada organisasi dan mengakui bahwa mereka adalah bagian darinya.³

²Syamsul, Mu'arif, *Peran Manajemen Perencanaan SDM Orientasi Peningkatan Kompetensi Karyawan Dan Keuangan Kompetitif*, (Cilacap: PT Media Pustaka Indo, 2025), 21.

³Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Ed. 2, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 771.

Menurut Mayer dan Allen, komitmen organisasi sebagai konstruksi multidimensional. Pada awalnya, Mayer dan Allen melihat komitmen kerja memiliki tiga dimensi yaitu, komitmen afektif yang terkait keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasi, yang berasal dari keinginan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Jenis komitmen ini muncul ketika pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya hubungan emosional atau persepsi keselarasan nilai. Komponen kedua adalah komitmen berkelanjutan, yang membahas keuntungan dan kerugian bagi pegawai sehubungan dengan keinginan mereka untuk mempertahankan atau meninggalkan pekerjaan mereka, memberi mereka rasa harga yang harus dibayar jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka. Konsep ini mendorong pegawai untuk tetap di tempat kerja karena dianggap penting. Kemudian dimensi yang ketiga adalah komitmen normatif. Komitmen normatif yaitu orang stabil kerja sebagai anggota sebab mempunyai etika fleksibel.⁴

Organisasi didukung oleh tiga pilar komitmen utama yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif menitikberatkan pada kedekatan emosional, di mana karyawan memilih bertahan karena merasa sejalan dengan visi organisasi. Komitmen berkelanjutan lebih bersifat

⁴Yusuf, Ria Mardiana Dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi, Dipegaruhi Dan Mempengaruhi*, Cek 1, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2017), 25.

pragmatis, yakni keputusan untuk menetap didasarkan pada perhitungan manfaat ekonomi atau risiko kerugian jika mengundurkan diri. Sedangkan komitmen normatif bersumber dari rasa tanggung jawab moral, sehingga karyawan tetap loyal karena merasa memiliki kewajiban untuk terus mengabdikan diri.⁵

Rendahnya disiplin kerja ini secara erat terkait dengan kurangnya komitmen kerja pegawai, yang mencakup tiga dimensi utama: komitmen afektif (Mempunyai jiwa yang lemah menyebabkan kurangnya motivasi intrinsik untuk patuh pada aturan), komitmen berkelanjutan (persepsi biaya meninggalkan organisasi yang rendah mendorong sikap acuh tak acuh terhadap jadwal dan tanggung jawab), serta komitmen normatif (tidak mempunyai karakter minim sehingga pegawai merasa tidak terikat untuk hadir tepat waktu atau konsisten menjalankan tugas). Oleh karena itu, peningkatan ketiga dimensi komitmen kerja ini menjadi krusial untuk membangun disiplin yang lebih baik, meningkatkan efektivitas tugas, dan mendukung kinerja organisasi secara optimal.

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tana Toraja memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalagunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) di wilayah Tana Toraja. BNNK Tana Toraja memiliki visi dan misi. Pelaksanaan

⁵Muhammad Figri Haikal Dan Nanda Dwiky Pamungkas, "Peningkatan Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai", *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 2 No. 2, (2024), 39-49.

visi dan misi lembaga ini menuntut dedikasi, integritas, serta keterlibatan aktif pegawai dalam menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, kompleksitas kasus, serta tekanan pencapaian target kinerja. Dalam kondisi tersebut, komitmen organisasi menjadi landasan psikologis yang menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sekarsari yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan” menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak terbentuk secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti motivasi kerja. Temuan ini memperkuat bahwa komitmen karyawan memiliki dasar internal yang penting untuk dikaji lebih dalam.⁶

Namun demikian, penelitian tersebut masih berfokus pada hubungan antar variabel secara kuantitatif dan belum mengkaji secara mendalam aspek komitmen organisasi, khususnya berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh John Meyer dan Natalie Allen, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Selain itu, penelitian tersebut belum menggali pengalaman subjektif karyawan dalam memaknai keterikatan, alasan bertahan, serta perasaan kewajiban moral terhadap organisasi.

⁶ Homsyah Sekarsari, dan Tuty Utami, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan”, *Jurnal Riset Psikologi*, Vol. 3, No. 1 (2021), 45-52.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan pendekatan kualitatif guna memahami secara lebih mendalam dinamika komitmen organisasi pada pegawai BNNK Tana Toraja berdasarkan pengalaman langsung pegawai. Merujuk pada teori Meyer dan Allen, komitmen organisasi terbentuk melalui masing-masing berakar pada keinginan, kebutuhan, serta kewajiban moral. Namun, dalam konteks organisasi publik, masih terdapat ketidakpastian mengenai komponen dominan yang membentuk keterikatan pegawai dalam menjalankan visi dan misi lembaga. Hal ini mencakup analisis mengenai keterikatan tersebut lebih dipicu oleh keselarasan nilai (afektif), pertimbangan stabilitas dan konsekuensi finansial (berkelanjutan), atau dorongan tanggung jawab moral terhadap institusi dan masyarakat (normatif).

Kesenjangan ini menunjukkan perlunya pendekatan kualitatif yang mampu menggali persepsi personal pegawai terhadap komitmen organisasi yang mereka miliki. Penelitian kualitatif umumnya mengukur Tingkat komitmen melalui skala, tetapi belum mampu menjelaskan bagaimana komitmen itu dibentuk, dipertahankan, dan dimaknai dalam konteks sosial serta budaya kerja lembaga pemerintahan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi secara mendalam dinamika psikologis komitmen organisasi pegawai BNNK Tana Toraja sebagai upaya

memahami kontribusi dalam mendukung pencapaian visi dan misi Lembaga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah adalah bagaimana komitmen organisasi pegawai dalam mendukung visi dan misi BNNK Tana Toraja?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis komitmen organisasi pegawai dalam mendukung pelaksanaan visi dan misi BNNK Tana Toraja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bisa kontribusi keilmuan pada program studi Psikologi Kristen dan mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi, terkhusus persepsi komitmen kerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan serta memperkaya perspektif kualitatif dalam studi komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BNNK Tana Toraja

Bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan BNNK Tana Toraja dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang mendukung

peningkatan serta pemeliharaan komitmen kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik.

b. Bagi Pegawai

Menjadi sarana refleksi bagi pegawai dalam memahami makna komitmen kerja serta mendorong peningkatan kesadaran akan pentingnya komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

E. Sistematika Penulisan

Agar penulisan karya ini tersusun secara sistematis, maka berikut sistematika penulisannya:

- | | |
|--------|---|
| BAB I | Terdapat latar belakang permasalahan, tujuan, manfaat serta langkah apa yang hendak dilakukan. |
| BAB II | Kajian pustaka terdiri dari definisi atau konsep komitmen organisasi, faktor-faktor, pentingnya komitmen organisasi, dimensi organisasi berdasarkan teori Mayer dan Allen yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, serta indikator komitmen organisasi dan visi-misi. |

- BAB III Metode penelitian, membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti di lapangan nantinya. Metode ini mencakup jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, dan juga teknik analisis data.
- BAB IV Membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan diantaranya deskripsi hasil dan analisis hasil penelitian berdasarkan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen dalam tiga dimensi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
- BAB V Penutup, membahas kesimpulan yang terdiri dari hasil penelitian dan saran yang diberikan kepada instansi dan kampus.