

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Persoalan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari lingkup kajian manajemen, yang mempelajari peranan manusia dalam suatu lembaga maupun organisasi, dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan lembaga secara maksimal.

Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi serta kompleks yang dimiliki dalam diri seseorang ketika melakukan pekerjaan. Seseorang yang mempunyai kesadaran yang tinggi ketika menjalankan tugasnya dapat menumbuhkan rasa komitmen tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, komitmen adalah bagian penting dalam suatu lembaga maupun organisasi dan dapat memberikan dukungan serta kontribusi yang sangat positif terhadap hasil kerja di sebuah lembaga. Sebagaimana firman Allah dalam Surah Al – Isra ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرِيضٌ أَغْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

*Artinya : Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing – masing. “Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”.*

Ayat diatas menjelaskan terutama dalam hal tanggung jawab individu, dan kesungguhan dalam bekerja. Ayat tersebut juga mengingatkan bahwa komitmen tidak hanya dinilai oleh manusia saja, tapi juga oleh Allah. Karena bekerja dengan penuh komitmen dan amanah adalah bagian dari ibadah.

Menurut Prayitno mengemukakan bahwa komitmen kerja adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan sesuatu atau tidak (Lubis, 2019). Menurut Barnes menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang secara global mewakili pengalaman ketergantungan pada suatu hubungan (Yusuf, 2017).

Komitmen kerja merupakan sikap dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara konsisten, penuh dedikasi, dan berorientasi pada tujuan lembaga. Di lingkungan panti asuhan, komitmen kerja sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada anak asuh, mulai dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga pembinaan karakter dan nilai – nilai sosial. Oleh karena itu, jika terdapat kekurangan dari sebuah panti asuhan terkait dengan komitmen kerja akan dapat berdampak pada mutu pengasuhan, munculnya kelalaian, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut.

Untuk menentukan tingkat komitmen kerja, maka ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen kerja tersebut, diantaranya :

- a. Keadilan dan kepuasan kerja, komitmen organisasional akan sulit tercapai apabila karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat dan hasil yang dicapai justru hanya dinikmati oleh pemimpin atau manajer tingkat atas saja.
- b. Keamanan lingkungan kerja, setiap karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Artinya karyawan

mempercayai bahwa usaha yang diberikan kepada organisasi akan dihargai oleh pimpinan maupun manajer organisasi.

- c. Pemahaman organisasi, adalah identifikasi secara personal terhadap organisasi.
- d. Keterlibatan karyawan, artinya bahwa karyawan merasa bagian dari organisasi serta ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- e. Kepercayaan karyawan, artinya kedua belah pihak harus saling mempercayai dan bekerjasama demi mencapai tujuan organisasi (Ningsih, 2023).

Dalam hal tersebut, yang menjadi faktor komitmen terdapat 5 faktor, namun, peneliti tertarik mengambil dua faktor diantaranya yaitu kepuasan dan keamanan lingkungan, dikarenakan peneliti mengambil sebuah judul berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada organisasi sosial.

Kepuasan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar pengaruhnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Menurut Davis dan Newstorm mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya (Surajiyo, 2020).

Selain itu, Louis A. Allen menjelaskan bahwa betapapun sempurnanya rencana – rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan

minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya (Sutrisno, 2009).

Dalam hal ini, terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan (motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan) dan faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan (hygiene factors, seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan interpersonal). Jika hygiene factors tidak terpenuhi, individu akan merasa tidak puas, namun keberadaannya saja tidak cukup untuk menciptakan kepuasan tinggi. Dari beberapa pendapat pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari perbandingan antara apa yang diterima dengan apa yang diharapkan, sehingga pada akhirnya kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan komitmen kerja pengurus panti asuhan yang sering bekerja berdasarkan nilai-nilai altruistik.

Keamanan lingkungan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di organisasi sosial seperti panti asuhan yang melibatkan interaksi langsung dengan anak-anak. Menurut Herzberg, keamanan kerja adalah bagian dari faktor higienis yang jika tidak terpenuhi dapat menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi komitmen kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Maslow bahwa kebutuhan akan keamanan harus terpenuhi sebelum individu dapat termotivasi untuk loyal terhadap pekerjaan (Abdi, 2024).

Dalam konteks ini, keamanan lingkungan mencakup aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, perlindungan dari risiko kesehatan, serta dukungan

psikologis untuk mencegah stres. Pendapat – pendapat diatas menjadi dasar karena menunjukkan bahwa keamanan bukan hanya aspek teknis, melainkan faktor yang mempengaruhi motivasi dan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kontrol individu diperlukan untuk mencegah stres, yang sangat penting di panti asuhan dengan beban emosional tinggi.

Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti di beberapa panti asuhan di Kota Padang, terdapat perbedaan kondisi pengelolaan dan sistem kerja pengurus. Panti Asuhan Aisyiyah, berdasarkan penjelasan dari Ibu Dra. Hj. Rukmini selaku pengurus pada seksi pendidikan, memiliki jumlah pengurus sebanyak 13 orang dengan sistem penggajian secara bulanan. Jumlah pengurus yang lebih banyak serta sistem pengelolaan yang terorganisir memungkinkan pembagian tugas yang lebih jelas, sehingga dapat memengaruhi tingkat kepuasan, keamanan lingkungan, serta komitmen pengurus dalam menjalankan perannya.

Sementara itu, Panti Asuhan Al Hidayah, sebagaimana disampaikan oleh Bapak Fadhli Islami selaku pengurus panti, memiliki 12 orang pengurus dan dikoordinasikan oleh Dinas Sosial Provinsi serta dikelola oleh yayasan. Pengurus di panti ini menerima penggajian secara bulanan, yang menunjukkan adanya sistem pengelolaan dan kesejahteraan yang lebih terstruktur. Kondisi ini berpotensi menciptakan tingkat kepuasan kerja dan rasa aman yang lebih baik bagi pengurus.

Selain itu, Panti Asuhan Jiwa Karimah, berdasarkan keterangan dari Ibu Vetricia Yudistia dan Ibu Mulyani selaku pengurus panti, memiliki

jumlah pengurus sebanyak 5 orang dengan sistem pengelolaan secara individual serta penggajian yang bersifat sukarela. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengurus menjalankan tugas tanpa ikatan penghasilan tetap, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan komitmen pengurus dalam jangka panjang.

Selama pelaksanaan penelitian, hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa komitmen pengurus panti asuhan di Kota Padang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dan patut diapresiasi, meskipun terdapat variasi yang dipengaruhi oleh struktur organisasi dan dukungan yang diberikan. Di Panti Asuhan Aisyiyah, komitmen pengurus terlihat sangat positif dan inspiratif. Berdasarkan penuturan Ibu Dra. Hj. Rukmini selaku pengurus panti pada seksi pendidikan, jumlah pengurus yang lebih banyak memungkinkan terjalinnya kolaborasi yang efektif dan pembagian tugas yang lebih terstruktur. Pengurus aktif dalam pembinaan anak asuh, pemeliharaan lingkungan panti yang aman, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan komunitas, yang mencerminkan dedikasi tinggi dan rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Di Panti Asuhan Al Hidayah, komitmen pengurus juga tergolong sangat baik. Menurut Bapak Fadhli Islami selaku pengurus panti, koordinasi yang solid dengan Dinas Sosial membuat pengurus merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Pengurus menjalankan tugas dengan semangat tinggi, termasuk dalam pengelolaan kegiatan pendidikan dan kesehatan anak asuh serta membangun hubungan yang baik dengan

masyarakat sekitar. Kondisi ini menunjukkan adanya continuance commitment yang relatif stabil melalui penggajian bulanan, meskipun komitmen emosional tetap menjadi faktor dominan yang menjaga loyalitas pengurus di tengah tantangan beban kerja yang cukup tinggi.

Sementara itu, di Panti Asuhan Jiwa Karimah, pengurus menunjukkan komitmen yang sangat tinggi, sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Vetricia Yudistia dan Ibu Mulyani selaku pengurus panti, yang didorong oleh motivasi intrinsik seperti nilai keagamaan, kepedulian sosial, serta rasa tanggung jawab moral terhadap anak asuh. Meskipun penggajian bersifat sukarela, pengurus tetap menjalankan tugas dengan dedikasi penuh dan aktif terlibat dalam kegiatan harian, seperti pengasuhan anak, pendidikan karakter, serta pemeliharaan fasilitas panti. Komitmen tersebut tercermin dalam partisipasi aktif pengurus dalam berbagai program sosial, yang menunjukkan kuatnya *affective commitment* dan *normative commitment*, di mana pengurus merasa terikat secara emosional dan memiliki kewajiban moral untuk terus berkontribusi.

Perbedaan jumlah pengurus, seperti di Panti Asuhan Aisyiyah sebanyak 13 orang, Panti Asuhan Al Hidayah sebanyak 12 orang, dan Panti Asuhan Jiwa Karimah 5 orang, beserta sistem pengelolaan dan pola penggajian pada masing-masing panti asuhan menunjukkan adanya variasi kondisi kerja yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan rasa aman pengurus. Apabila kepuasan dan keamanan lingkungan tidak terpenuhi secara optimal, maka kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan

komitmen kerja pengurus. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui apakah pengaruh kepuasan dan keamanan lingkungan terhadap komitmen pengurus panti asuhan di Kota Padang.

## **B. Rumusan Dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Kepuasan dan Keamanan Lingkungan Terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang.

### **2. Batasan Masalah**

Dari rumusan masalah di atas, agar penulis tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan :

1. Sejauh mana Kepuasan Berpengaruh Terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang?
2. Sejauh mana Keamanan Lingkungan Berpengaruh Terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang?
3. Sejauh mana Kepuasan dan Keamanan Lingkungan Berpengaruh Terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen pengurus Panti Asuhan di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keamanan lingkungan terhadap komitmen pengurus Panti Asuhan di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan keamanan lingkungan terhadap komitmen pengurus Panti Asuhan di Kota Padang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis sendiri untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat berpartisipasi memberi sumbangan saran untuk Panti Kota Padang.
2. Sebagai salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos).
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur perpustakaan.

### **E. Penjelasan Judul**

Guna menghindari kekeliruan dalam memahami makna dari judul yang dimaksudkan, maka berikut ini diterangkan makna dari kata-kata kunci dalam judul berikut:

Pengaruh : Daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang menyebabkan yang lain, dan tunduk atau mengikuti karena kekuatan atau kekuasaan orang lain (Badudu dan Zain, 2009).  
Dalam penelitian ini, pengaruh yang dimaksud

adalah hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu kepuasan ( $X_1$ ) dan keamanan lingkungan ( $X_2$ ) terhadap komitmen pengurus (Y).

**Kepuasan** : Tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dengan harapan-harapannya (Wibowo, 2017). Dalam penelitian ini, kepuasan merujuk pada penilaian psikologis para pengurus terhadap aspek pelayanan dan lingkungan tempat mereka mengabdikan.

**Keamanan Lingkungan** : Suatu kondisi atau situasi aman yang bebas dari ancaman fisik, bahaya, maupun kecemasan psikologis di suatu wilayah (Setiono, 2019). Kondisi ini memberikan jaminan ketenangan bagi individu untuk dapat beraktivitas secara produktif dan nyaman.

**Komitmen Pengurus** : Bentuk keterikatan psikologis, loyalitas, dan keterlibatan mendalam seorang pengurus untuk tetap bertahan serta memberikan kontribusi terbaiknya demi kemajuan organisasi (Yudhaningsih, 2011).

Jadi, yang dimaksud dari judul di atas adalah meneliti tentang Pengaruh Kepuasan dan Keamanan Lingkungan Terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan judul skripsi ini adalah dengan mengelompokkan kedalam lima bab sub yang terdiri dari:

- BAB I : Berisi tentang pendahuluan yang mana meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul dan sistematika penulisan
- BAB II : Dalam bab ini berisikan tentang kajian teori dan kajian terahulu.
- BAB III : Berisi tentang metode dan jenis penelitian, Lokasi Penelitian. Sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data
- BAB IV : Pada BAB IV, berisi tentang hasil penelitian yang dilaksanakan di Panti Asuhan Aisyiyah Kota. Padang anti Asuhan Jiwa Karimah Kota Padang. Panti Asuhan Al Hidayah Kota Padang, serta hasil olahan data yang didapat selama penelitian, baik uji analisis berganda, uji parsial, uji simultan lain sebagainya.

BAB V : Pada BAB V, berisi tentang kesimpulan dan saran-saran peneliti sampaikan terhadap hasil dari penelitian tersebut. Sehingga dapat menemukan beberapa perubahan yang perlu dilakukan terhadap pengembangan penelitian ini.

