

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bintara Polri ialah personel terdepan di Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan juga Bintara Polri memiliki tugas menjadi polisi umum serta pelaksana teknis perpolisian masyarakat. Tugas pokok Polri ialah melindungi hak-hak warga negaranya serta menjaga keamanan serta rasa aman masyarakat pada pelaksanaan tugasnya. Sebagai *life guard*, polisi memiliki tugas menjembatani, *problem solver*, mencegah berbagai gangguan dan kerusuhan. Tugas Polri selain itu ialah menjadi, inspirator, motivator dalam kehidupan bermasyarakat. Setiap warga yang membutuhkan pelayanan atau bantuan Polisi, hampir pasti urusannya berhadapan dengan Bintara, dari sekedar menanyakan alamat jalan atau mengurus SIM/STNK, hingga melapor suatu kejadian ke kantor Polsek terdekat. Begitu juga apabila masyarakat yang memerlukan atau diperlukan dengan *reserse*, maka Bintara harus mengurusnya.¹

Polri memiliki tujuan menciptakan keamanan di dalam negeri dimulai dengan terjaganya keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, melakukan perlindungan, melindungi serta melayani masyarakat, dengan cara menjunjung tinggi hak asasi manusia. Polri juga memiliki tugas pokok sebagaimana yang diamanahkan

¹Anggoro Rahardjo Harry Anwar, "Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Dalam Menyiapkan Lulusan yang Profesional", dalam *Jurnal Sosiohumanitas* Vol. 19, No. 1, Maret 2017, 27.

bahwa kepolisian harus memiliki pemahaman tentang nilai-nilai yang hidup pada lingkungannya agar bisa mengembangkan nilai-nilai tersebut di dalam pelaksanaan tugas pokok Polri secara profesional dan adil, khususnya menegakkan hukum dan melayani masyarakat.² Polri sebagai subsistem dari pemerintah secara responsif telah berusaha memberi kontribusi dalam mewujudkannya prinsip *good governance* dan *clean government* baik itu berupa pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas (Bidang keamanan dan Ketertiban masyarakat), menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk terwujudnya prinsipnya harus dibarengi dengan pengupayaan dari kalangan internal Polri sendiri seperti dicanangkan dalam *grand strategy* Polri berupa *trust building* (membangun kepercayaan).³

Berkembangnya tuntutan reformasi dalam aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, perubahan yang mendasar ialah semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap perlindungan hak asasi manusia serta penegakan supremasi hukum, yang pada gilirannya bermuara pada tuntutan tugas Polri yang lebih profesional. Guna mewujudkan kultur Polisi yang profesional, modern dan terpercaya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat, selain ditentukan oleh kualitas pengetahuan dan *skill* teknis

²Republik Indonesia, *Undang-Undang R.I Nomor Tahun 2002*, Tentang Tugas Dan Wewenang.

³Neny Probowati, "Penerapan Penegakan Hukum Disiplin Polri Demi Terwujudnya *Good Governance and Clean Government* Dalam Ruang Lingkup Polda Jawa Tengah", *Tesis* (Semarang: Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Islam Sultan Agung, 2017), 8.

Kepolisian yang tinggi, faktor lain yang sangat menentukan adalah faktor dari perilaku yang terpuji setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.⁴

Sebagaimana yang tertuang dalam UU No. 22 tahun 2002, pasal 14 tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.⁵ Seorang anggota Polri yang mengamalkan UU No. 22 tahun 2002, pasal 14 diharapkan tidak melakukan tindakan yang menyimpang dan melanggar aturan, apabila seorang anggota Polri melakukan tindakan yang menyimpang dan melanggar aturan, maka konsekuensi yang diterima berdampak tidak hanya kepada dirinya namun juga berdampak kepada institusinya. Sebab masih banyak anggota yang tidak berkomitmen pada seragam, sumpah dan UU No. 22 tahun 2002, pasal 14 sehingga banyak beragam jenis pelanggaran yang ada pada tubuh institusi Polri berdasarkan data dari Profesi dan Pengamanan (PROPAM) Polri mencatat sejumlah pelanggaran yang dibawah oleh Ferdy Sambo dilakukan oleh anggota Polri dari bulan Januari hingga Oktober 2021 mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya. Divisi Propam mencatat data pelanggaran disiplin ada 1.694 kasus dan pelanggaran mengenai Kode Etik Profesi Polri (KEPP) sebanyak 803 kasus dan pelanggaran terkait pidana sebanyak 147 kasus. Di tahun 2021 juga dilakukan korps Bhayangkara pada Divisi Propam yang merincikan jenis-jenis pelanggaran: jenis

⁴Tim Pokja Lemdiklat Polri T.A. 2020, *Kode Etik Profesi Polri* (Jakarta: Bagian Kurikulum dan Bahan Ajar Pendidikan Pembentukan Biro Kurikulum, 2020).

⁵Dahniar, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions (Study Pada Karyawan Pizza Hut Cabang Banjarmasin)," *Jurnal Spread*, Vol. 3, No. 1, April 2013, 11.

pelanggaran disiplin berupa menurunkan kehormatan dan martabat sebanyak 807 kasus, meninggalkan wilayah tugas tanpa izin pimpinan sebanyak 283 kasus, menghindari tanggung jawab dinas sebanyak 258 kasus, menghambat kelancaran tugas dinas sebanyak 128 kasus, pungutan liar sebanyak 38 kasus dan pelanggaran lainnya ada 179 kasus. Kemudian ada juga jenis pelanggaran KEPP berupa etika kepribadian (beking atau calo) sebanyak 322 kasus, etika kelembagaan (penyalahgunaan wewenang) sebanyak 408 kasus, etika kemasyarakatan (arogansi dan persulit penyidikan) sebanyak 71 kasus, etika kenegaraan (netralitas pemilu) sebanyak 2 kasus. Selanjutnya adalah jenis pelanggaran pidana berupa penyalahgunaan narkoba sebanyak 327 kasus, asusila/zinah/cabul sebanyak 86 kasus, penganiayaan sebanyak 82 kasus, pencurian sebanyak 7 kasus, penggelapan sebanyak 17 kasus, gratifikasi, penyimpangan anggaran dan korupsi sebanyak 48 kasus.⁶

Anggota Polri apapun pangkatnya yang mempunyai sebuah komitmen pada satuannya ia tidak akan menghambat tercapainya tujuan serta target satuan dengan tidak melakukan pelanggaran yang akan berdampak pada rusaknya nama satuan, hilangnya kepercayaan sebagai pengayom masyarakat dan hilangnya kepercayaan mengenai hak asasi manusia. Ketika seorang Bintara Polri berkomitmen pada profesi

⁶CNN Indonesia '1.694 Polisi Nakal Ditindak Sepanjang 2021, Tahun Lalu 3.304', diakses pada 20 November 2022, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211102181317-12-715691/1694-polisi-nakal-ditindak-sepanjang-2021-tahun-lalu-3304>.

dan tugasnya tentu ia akan memihak satuan yang mempekerjakannya sebab satuan serta dirinya adalah dua belah pihak yang saling membutuhkan.⁷

Dedikasi anggota dalam satuannya menentukan sejauh mana ia berkomitmen untuk organisasi dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting sebab anggota yang berkomitmen diharapkan bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk terus bekerja di dalam organisasi.⁸ Hal ini selaras dengan pendapat tokoh Meyyer Allen dan Smith, bahwa komitmen organisasi adalah didasarkan pada keterikatan afektif anggota dengan organisasinya, dan bahwa perspektif komitmen organisasi ini berdasarkan pada sebuah keyakinan kuat anggota dan penerimaan tujuan dan nilai yang dipunyai organisasi oleh anggota, kemauan yang kuat untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi serta kemauan yang kuat guna menjaga keanggotaan dalam organisasi.⁹ Anggota yang berkomitmen akan memiliki keterikatan psikologis yang berarti anggota merasa senang serta bangga bekerja untuk menjadi anggota organisasi. keterikatan itu memiliki tiga bentuk norma yaitu, nilai-nilai serta peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma. Semua anggota organisasi yang memiliki komitmen akan mematuhi kode etik, peraturan serta standar kerja organisasi. Mereka akan

⁷Dahniar, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions (Study Pada Karyawan Pizza Hut Cabang Banjarmasin)", 11.

⁸Syaiful Ahmat Baraweri dan Suharnomo, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang)", *Journal of Management*, Vol. 4, No. 4, 2015, 1.

⁹Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi, Mempengaruhi* (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018), 20.

mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, ia menyebutkan dengan sadar karena mereka merupakan bagian organisasi tersebut. Dan juga perlu adanya internalisasi norma berarti memahami, mempelajari serta menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.¹⁰

Komitmen adalah ikatan emosional yang melekat pada seseorang anggota guna mengidentifikasi serta terlibat dengan organisasi dan bisa dibilang merupakan penentu penting dari keterlibatan serta loyalitas anggota.¹¹ Kecenderungan anggota yang memiliki komitmen tinggi, yang dapat menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasinya, peningkatan partisipasi dalam kegiatan organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.¹² Kemudian menurut Meyyer, Allen, dan Smith, menyebutkan komitmen terhadap suatu organisasi memiliki tiga dimensi yang berbeda yakni komitmen sebagai keterikatan afektif terhadap organisasi, komitmen dilihat sebagai biaya yang dikeluarkan ketika meninggalkan organisasi serta komitmen sebagai kewajiban untuk tinggal di dalam organisasi, sehingga dapat disebutkan bahwa komitmen organisasi mengandung unsur kebutuhan, kewajiban serta keinginan.¹³

¹⁰Syaiful Ahmat Baraweri dan Suharnomo, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang)", 1-2.

¹¹Sia Tjun Han, "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 2, September 2012, 109.

¹²Elita Halimsetiono, "Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan", *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, Vol. 8, No. 8, Mei 2014, 340.

¹³Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi, Mempengaruhi*, 23-24.

Berdasarkan data yang didapat dari studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah seorang anggota Bintara Polri memiliki tiga dimensi komitmen, pada hal ini peneliti melakukan wawancara pada subjek dengan inisial MH yang aktif pada Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan untuk mengetahui apakah subjek memiliki komitmen afektif. Peneliti memberikan pertanyaan “Apakah kamu mau dengan sukarela dan senang melaksanakan tugas seperti piket dan melayani masyarakat tanpa ada rasa mengeluh?” berikut jawaban dari subjek:

“iya, bawa enjoy aja, lagian itu sudah menjadi tugas Bintara untuk melayani masyarakat dan memiliki inisiatif melayani masyarakat, ga boleh ada perasaan ga mau melayani, kalau ada harus dibuang jauh-jauh tugasnya juga tugas yang gampang”.¹⁴

Berdasarkan dari wawancara tersebut didapatkan kesimpulan bahwa subjek memiliki komitmen afektif terhadap organisasinya bisa dilihat dari memiliki inisiatif untuk melayani, nyaman, penerimaan yang baik dan merasa tugasnya tidak berat. Hal itu selaras dengan pandangan Meyyer, Allen dan Smith bahwa komitmen organisasi adalah berdasarkan pada ikatan afektif anggota dengan penerimaan anggota terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta kemauan yang kuat untuk menggunakan lebih banyak usaha.¹⁵

Dimensi komitmen selanjutnya ada komitmen *continuance* sebagaimana penjelasan oleh Meyyer, Allen, dan Smith komitmen dipandang sebagai biaya yang

¹⁴MH, Bintara Polri Angkatan 46 Tahun 2021 Kalimantan Selatan, 2022.

¹⁵Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi, Mempengaruhi*, 24-25.

dikeluarkan ketika meninggalkan organisasi. Komitmen *continuance* muncul karena adanya biaya yang harus ditanggung dengan keluar dari organisasi, anggota akan menghitung pengorbanan yang mereka lakukan untuk menjadi anggota, dan jika pengorbanannya lebih besar maka anggota akan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.¹⁶ Hal seperti ini ditemukan peneliti ketika diwawancara “Apakah kamu ada memiliki pikiran untuk keluar dari kepolisian dengan status kamu sebagai Bintara Polri?” berikut jawabannya:

*“Baru jadi polisi masa mau keluar kan lucu, perjuangan jadi polisi dari mulai tes-tes waktu masih jadi calon siswa dukungan dan doa orang tua itu perlu diingat ketika ada pikiran untuk berhenti menjadi polisi dan perbanyak bersyukur”.*¹⁷

Dimensi komitmen ketiga adalah komitmen *normative*, yang seperti disebutkan oleh Meyyer, Allen dan Smith, komitmen *normative* terbentuk karena individu merasa bahwa sebagai anggota organisasi mereka merasa berkewajiban untuk membuat komitmen terhadap organisasi. Komitmen ini timbul karena adanya kewajiban moral untuk tetap menjadi anggota dan memberikan kontribusi kepada organisasi baik sumbangan materiil maupun non materiil, dan apabila seorang anggota tidak melakukan sesuatu maka ia merasa bersalah.¹⁸ Berdasarkan wawancara peneliti menemukan bahwa Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan subjek MH bersedia rela mengorbankan waktu, tenaga, serta

¹⁶Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi, Mempengaruhi*, 35.

¹⁷MH, Bintara Polri Angkatan 46 Tahun 2021 Di Kalimantan Selatan, 25 Januari 2022.

¹⁸Amirrudin Aziz, "Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada TNI AD Daerah Militer V Brawijaya" *Skripsi* (Malang: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016), 5.

kepentingan pribadi demi tugas unit yang tidak terlepas dari tugasnya yang berstatus sebagai Bintara Polri. Hal tersebut dibuktikan dalam wawancara ketika ditanya “apakah mereka rela membuang atau meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk menjadi seorang Bintara Polri, mengabdikan menjadi seorang Polri dan masyarakat walaupun anda memiliki hal lain juga yang harus dikerjakan semisal di luar ketika bertugas anda memiliki janji penting dengan orang lain lalu tiba-tiba anda dipanggil untuk bertugas dan juga semisal anda ditugaskan keluar daerah anda?” dan subjek MH menjawab:

“ketika seseorang sudah menjadi anggota Polri maka dia telah resmi menjadi abdi negara, jiwa raganya sudah menjadi milik negara, ketika tugas negara memanggil maka harus segera dilaksanakan itu sudah menjadi konsekuensi dan resiko jadi anggota Polri sudah, harus siap 24 jam menurutku tidak masalah”.¹⁹

Meyer, Allen, dan Smith menggambarkan bahwa anggota yang mempunyai tingkat kepedulian yang tinggi terhadap organisasinya akan terlihat dalam perilaku berikut, yakni: tidak suka melihat perilaku yang cenderung merusak organisasi, bersedia melakukan intervensi untuk mencegah hal-hal yang merusak organisasi, rela mengorbankan kepentingan dirinya sendiri, waktu, tenaga untuk kemajuan organisasi, tidak mau melakukan hal-hal yang merusak organisasi dan bangga dengan apa yang dicapai oleh organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi kepada anggota memungkinkan anggota untuk menghindari perilaku negatif dalam organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi menjadikan anggota merasa tertarik dengan tujuan, sasaran serta

¹⁹MH, Bintara Polri Angkatan 46 Tahun 2021 Di Kalimantan Selatan, 25 Januari 2022.

nilai-nilai organisasi.²⁰ Namun, ketika subjek ditanya terkait pelanggaran apa saja yang telah dilakukan Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 subjek MH menjawab:

“Itu rahasia institusi”

Peneliti menanyakan kembali jika pelanggaran seperti masalah disiplin bagaimana seperti jaga malam atau telat? Subjek MH menjawab:

*“Ohh itu ada seperti tidur diluar barak atau bermalam diluar, meninggalkan tugas piket dan telat apel atau telat bertugas”.*²¹

Tingkat komitmen yang tinggi pada anggota bisa terlihat dari tingkat disiplin dan kinerja yang baik bagi anggota, karena anggota merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sebaliknya tingkat komitmen yang rendah membuat tinggi tingkatnya keluar anggota dari organisasi, tingginya tingkat absensi anggota, dan menghambat pencapaian organisasi.²² Umumnya, seorang Bintara Polri sudah terdidik untuk berkomitmen pada organisasinya karena sebelum mereka menjadi anggota Bintara Polri mereka harus mengikuti pendidikan selama enam bulan. Namun, tingkat komitmen diantara anggota Bintara berbeda-beda. Dalam penelitian yang berjudul “Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi” berbedanya komitmen diantara anggota Bintara dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari luar individu

²⁰Amirrudin Aziz, "Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada TNI AD Daerah Militer Brawijaya", 6.

²¹MH, Bintara Polri Angkatan 46 Tahun 2021 Di Kalimantan Selatan, 25 Januari 2022.

²²Sinta Erika Maya dan Riza Noviana Khoirunnisa, ‘Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. “X” Banyuwangi’, *Penelitian Psikologi*, Vol. 7, No.4, 2020, 86.

(lingkup jabatan, konflik peran di tempat kerja, serta tingkat kesulitan di dalam kerja) maupun di dalam diri individu.²³

Berdasarkan pemaparan permasalahan, penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian lain karena belum adanya penelitian yang mengukur tingkat komitmen pada Bintara Polri pada angkatan 21 yang berlokasi di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan. Dalam penelitian ini subjek yang digunakan ialah Bintara Polri angkatan 46, alasan peneliti menggunakan subjek Bintara Polri angkatan 46 dikarenakan Bintara Polri adalah garda terdepan yang berhadapan langsung dengan masyarakat ditugaskan sebagai polisi umum serta pelaksana teknis perpolisian masyarakat, dan mereka telah menyelesaikan pendidikan selama 5 bulan dan masih berstatus seorang Bintara Polri baru, yang mana peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat komitmen Bintara Polri yang baru. Peneliti melakukan penelitian ini untuk mengukur tingkat komitmen Bintara Polri. Dengan berkomitmennya seorang anggota pada organisasinya diharapkan seorang Bintara Polri bisa menjalankan tugas dan kewajibannya di dalam organisasinya dan tidak merusak nama organisasinya apalagi organisasi yang seharusnya mengayomi masyarakat. Untuk mengukur komitmen peneliti menggunakan teori dari Meyyer, Allen dan Smith.

²³Azis Rahmat Ma'rufi and Choirul Anam, 'Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi', *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, Vol. 9, No.1, 2019, 443, 445.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada Bintara Polri angkatan 46 di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini agar bisa mencapai hasil yang diinginkan serta terlaksana secara terarah, adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada Bintara Polri angkatan 46 di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan kontribusi wawasan dalam keilmuan psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang tingkat komitmen organisasi pada Bintara Polri angkatan 46 di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan serta dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian yang akan datang mengenai variabel terkait serta wawasan bagi pembacanya dan juga dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai tingkat komitmen organisasi pada Bintara Polri angkatan 46 di Direktorat Samapta Polda Kalimantan Selatan, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan informasi dalam komitmen satuan polisi di Polda Kalimantan Selatan sehingga informasi ini bisa digunakan untuk meningkatkan komitmen polisi di Polda Kalimantan Selatan terhadap satuan polisi baik untuk Bintara Polri keseluruhan maupun Bintara Polri angkatan 46 di Kalimantan Selatan.

E. Definisi Operasional

Komitmen Organisasi dan Aspek Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap loyalitas pada organisasi. Ditandai dari niat untuk terus berada di organisasi.²⁴ Komitmen secara etimologi adalah “Perjanjian atau keterikatan” untuk melakukan sesuatu; kontrak. Dapat dijelaskan juga komitmen itu ialah sikap dasar yang sudah ada di dalam hati serta pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal. Komitmen organisasi juga merupakan suatu sikap serta perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Sikapnya sejalan dengan visi, misi serta tujuan organisasi.²⁵ Menurut

²⁴Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi* (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018), 5.

²⁵Wahyudi dan Rendi Salam, *Komitmen Organisasi* (Pamulang: UNPAM Press, 2020) 5-12.

Meyer, Allen dan Smith komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara anggota dan organisasi serta memiliki pengaruh pada keputusan untuk terus melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.²⁶

Komitmen organisasi memiliki dimensi, sebagaimana dijelaskan oleh Meyyer, Allen dan Smith, tiga dimensi tersebut adalah Komitmen afektif, *continuance* dan *normative*. Komitmen afektif adalah yang menggambarkan kekuatan kecenderungan individual untuk terus bekerja pada organisasi sebab individu tersebut setuju dengan organisasi serta senang bekerja dalam organisasi itu. Dilihat dalam komitmen organisasi untuk komitmen afektif ialah suatu bentuk ekspresi emosional individual pada organisasi tempatnya bekerja.²⁷

Dimensi kedua adalah komitmen *continuance*, komitmen *continuance* menurut Meyyer, Allen dan Smith adalah komitmen yang menggambarkan kekuatan kecenderungan individual untuk terus bekerja pada organisasi sebab tidak ada pilihan pekerjaan yang lain. Komitmen *continuance* timbul dari suatu pandangan dimana individu dilihat terus berada pada organisasi karena memperhitungkan *reward* ekstrinsik serta manfaat yang dapat diterima. *Rewards* ekstrinsik ialah pemberian *reward* serta insentif, misalnya gaji ataupun upah, komisi, bonus serta pembagian laba yang pada umumnya disebut *reward* ekstrinsik.²⁸ Dimensi selanjutnya adalah

²⁶Ayu Bianda Pramadani and Fajrianti, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi *Enterprise Service* (DES) Telkom Ketintang Surabaya", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1, No 2, Juni 2012, 104.

²⁷Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi, Mempengaruhi* (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018), 17.

²⁸Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi, Mempengaruhi* (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018), 17-18.

komitmen afektif menurut Meyyer, Allen dan Smith komitmen normatif merupakan suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi.²⁹

F. Penelitian Terdahulu

1. “Perbedaan Komitmen Ditinjau dari *Gender* Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan” oleh Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis dalam jurnal Psikologia, Vol. 8, No.1, 2013. Tujuan penelitian ini untuk menunjukkan perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari *gender* pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Medan. Dalam penelitian ini jumlah partisipan yakni 40 orang karyawan (20 lelaki, 20 wanita) yang bekerja di PT.Indomarco Prismatama Medan. Didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi para karyawan secara keseluruhan ialah tinggi. Namun ada perbedaan antar *gender* yang mana komitmen organisasi wanita > tinggi daripada lelaki.³⁰ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis dengan peneliti variabel, di dalam penelitian Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis mereka meneliti perbedaan komitmen ditinjau dari *gender*, sedangkan variabel penelitian yang dilakukan peneliti adalah adalah tingkat komitmen organisasi. Perbedaan lainnya adalah subjek dan tempat peneliti, subjek dan tempat peneliti yang digunakan dalam penelitian Putri Ayu

²⁹Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi, Mempengaruhi* (Makassar: CV Nas Media Pustaka, 2018), 18.

³⁰Putri Ayu Rizki and Rahmi Lubis, "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT.Indomarco Prismata Medan", 19.

Rizki dan Rahmi Lubis, subjeknya karyawan (20 laki-laki dan 20 perempuan) di PT. Indomacro Prisma. Sedangkan subjek dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 di Dit Samapta Polda Kalimantan Selatan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Rizki dan Rahmi Lubis sama-sama meneliti tingkat komitmen dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

2. "Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. "X" Banyuwangi", oleh Sinta Erika Maya dan Riza Noviana Khoirunnisa dalam *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 7, No. 4, 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan PT. "X" Banyuwangi dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 97 dengan sudah bekerja selama 5-10 tahun, 10-15 tahun dan karyawan dengan masa kerja lebih 15 tahun. Hasil penelitian berdasarkan data diketahui perbedaan komitmen organisasi yang signifikan pada karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun dan lebih dari 15 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja.³¹ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Erika Maya dan Riza Novia Khoirunnisa dengan penelitian yang dilakukan oleh

³¹Sinta Erika Maya dan Riza Noviana Khoirunnisa, "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. " X " Banyuwangi", *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 7, No. 4, 2020.

peneliti adalah mereka meneliti perbedaan tingkat komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja sedang penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah tingkat komitmen organisasi. Selain itu perbedaannya adalah dari segi subjek dan lokasi penelitian mereka menggunakan subjek pada karyawan PT. "X" Banyuwangi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan subjek Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 di Dit Samapta Polda Kalimantan Selatan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Erika Maya dan Riza Novia Khoirunnisa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif dan mengukur tingkat komitmen organisasi.

3. "Perbedaan komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X", oleh Jovan Januardha dan Desi Nurwidawati dalam Jurnal Psikologi Teori dan Terapan tahun 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) "X" Divisi Syariah Cabang "X". Penelitian ini juga menguji apakah tingkat komitmen organisasi karyawan tetap lebih tinggi daripada karyawan *outsourcing*. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT.BPD "X" Divisi Syariah Cabang "X" sebanyak 60 karyawan, yang terbagi menjadi 30 karyawan tetap dan 30 karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan

outsourcing pada PT. BPD “X” Divisi Syariah Cabang “X”.³² Perbedaan penelitian Jovan Januardha dan Desi Nurwidawati dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti meneliti tingkat komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jovan Januardha dan Desi Nurwidawati meneliti tentang Perbedaan komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah “X”. Perbedaan lainnya adalah subjek dan lokasi penelitian yang digunakan yang mana Jovan Januardha dan Desi Nurwidawati menggunakan 30 karyawan tetap dan 30 karyawan *outsourcing*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan subjek Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 di Dit Samapta Polda Kalimantan Selatan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Jovan Januardha dan Desi Nurwidawati dengan peneliti adalah menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dan variabelnya tentang komitmen organisasi.

4. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)”, oleh Muhammad Kurniawan dalam jurnal *Psychopolytan*, Vol. 1, No. 3, 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik, pengaruh kepuasan kerja terhadap

³²Sinta Erika Maya dan Riza Noviana Khoirunnisa, "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. “ X ” Banyuwangi", *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 7, No. 4, 2020.

kinerja organisasi publik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kerinci. Teknik pengambilan sampelnya adalah metode total sampling dan diperoleh 60 SKPD. Hasil penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik.³³ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Kurniawan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti meneliti tingkat komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Kurniawan meneliti tentang Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang mana Muhammad Kurniawan lokasi penelitiannya di Pemerintah Kabupaten Kerinci. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Kurniawan terletak pada variabel yang dibahas yaitu komitmen organisasi.

5. “Perbedaan Komitmen Organisasi pada PNS Dan Non PNS Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik” oleh Rosinta Windasari dan Meita Santi Budiani dalam jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 5, No. 3, 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas

³³Muhammad Kurniawan, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)”, *Psychopolytan*, Vol. 1, No.3, 2013, 1.

Pendidikan Kabupaten Gresik. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 82 pegawai, yaitu 52 PNS dan 30 Non PNS. Hasil penelitiannya adalah terdapat perbedaan yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi antara PNS dan Non PNS.³⁴ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rosinta Windasari dan Meita Santi Budiani dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti meneliti perbedaan tingkat komitmen organisasi ditinjau dari tipe kepribadian *big five personality*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosinta Windasari dan Meita Santi Budiani meneliti tentang perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Perbedaan lainnya adalah subjek dan tempat, peneliti menggunakan subjek Bintara Polri angkatan 46 tahun 2021 di Kalimantan Selatan, sedangkan penelitian Rosinta Windasari dan Meita Santi Budiani menggunakan subjek 82 pegawai, yaitu 52 PNS dan 30 Non PNS di Gresik. Persamaannya adalah menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dan variabel X yaitu tingkat perbedaan komitmen organisasi.

³⁴Rosinta Windasari dan Meita Santi Budiani, "Perbedaan Komitmen Organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik", *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 5, No. 3, 2018, 1.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

Pada bab ini terdapat latar belakang dengan alasan peneliti mengangkat penelitian ini, rumusan masalah, tujuan serta signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

2. BAB II Landasan Teori

Bab ini akan memuat penjelasan tentang teori-teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini memuat uraian tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengolahan dan analisis data dan prosedur penelitian.

4. BAB IV Analisis dan Pembahasan Data Penelitian

Pada bab ini akan memaparkan tentang pembahasan mengenai, gambaran umum lokasi penelitian, hasil uji instrumen, uji validitas dan reliabilitas, hasil analisis dan interpretasi data, pembahasan mengenai masalah pada penelitian, keterbatasan dalam penelitian.

5. BAB V Penutup

Pada bab ini akan menguraikan simpulan penelitian serta rekomendasi dari peneliti untuk menutup pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini.