

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo merupakan tempat bagi warga binaan atau anak binaan dalam melaksanakan pembinaan (Suandika & Wirasatya, 2021). LPKA Klas 1 Kutoarjo memiliki peran penting untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, sekaligus merehabilitasi narapidana agar dapat kembali berintegrasi secara positif di masyarakat. Lubis (2023) menjelaskan mengenai peran lapas adalah membina individu melalui sistem pemasyarakatan dengan tujuan untuk melaksanakan pemidanaan secara menyeluruh, yaitu melalui pembinaan dan pemulihan serta fungsi peran individu dalam masyarakat. Tugas dan tanggung jawab pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo sangat kompleks, meliputi aspek pengawasan, pembinaan, hingga pemberian layanan psikososial bagi narapidana (Radina, Arpandi, & Baihaqi, 2024).

Suatu organisasi seperti Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo tidak akan berfungsi tanpa sumber daya manusianya. Berjalannya suatu lembaga bersumber dari keterlibatan manusia didalamnya. Pegawai pemasyarakatan, sebagai sumber daya manusia, memegang peranan krusial dalam kelancaran pelaksanaan program pemasyarakatan yang telah dirancang dengan cermat. Petugas pemasyarakatan dapat dianggap sebagai garda terdepan dalam pengelolaan pemasyarakatan, agar proses dan tanggung jawab yang

diemban oleh Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo berjalan sebagaimana yang diharapkan (Yunarsih & Wibowo, 2024).

Hal yang dapat dilakukan oleh Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo untuk memastikan kelangsungan hidup dan kesetiaan pada pegawai yaitu dengan memberikan keterikatan emosional antara pegawai dengan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo. Dari segi ini, keterikatan emosional dapat disebut dengan komitmen organisasi. Pada penelitian Hendriyanto, Budiarto & Chamariyah (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana pegawai memiliki kesetiaan dan keterikatan emosional pada tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Penelitian yang dijelaskan oleh Permata dan Kusmiyanti (2022) bahwa kurangnya komitmen yang dimiliki oleh para pegawai dapat memunculkan berbagai sikap negatif dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan lamban, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, datang terlambat, sering mengeluh tentang tanggung jawab yang diberikan, hingga mogok kerja. Perilaku-perilaku ini tidak hanya mengganggu kelancaran operasional sehari-hari, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan pekerjaan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, organisasi dapat menghadapi hambatan dalam meningkatkan produktivitas, menciptakan inovasi, atau bersaing secara efektif di lingkungan kerja yang kompetitif.

Proses observasi dan wawancara awal yang dilaksanakan oleh peneliti antara Juli hingga Agustus 2024, menghasilkan bahwa sebagian Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo mengalami keterlambatan dalam kehadiran, baik pegawai baru maupun pegawai lama pada proses observasi. Hasil wawancara dengan dua orang pegawai menunjukkan bahwa faktor keterlambatan tersebut sangat bervariasi, meliputi faktor cuaca, masalah personal, serta keadaan lainnya. Selain itu, hasil wawancara awal dengan salah satu anak binaan yang berinisial B mengungkapkan adanya aktivitas merokok yang dilakukan oleh anak binaan, meskipun merokok seharusnya dilarang di dalam lapas. Menurut keterangan anak binaan, aktivitas merokok ini dianggap sebagai bentuk *reward* atas usaha yang telah dilakukan, yang diberikan oleh pegawai.

Di samping keterlambatan kehadiran pegawai dan aktivitas merokok, terdapat juga kelalaian dari pegawai yang berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal. Contohnya, saat pengisian data diri anak binaan untuk pemberian remisi pada perayaan Hari Kemerdekaan Indonesia. Dari hasil observasi yang dilakukan, anak binaan tersebut menunjukkan raut wajah kaget dan kecewa. Anak binaan tersebut seharusnya sudah bisa bebas pada tahun 2024, namun dikarenakan kejadian tersebut, masa bebas harus mundur hingga tahun 2025. Lebih lanjut, peneliti juga mengamati bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan oleh pihak Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo, seperti tidak memakai

seragam kerja yang telah ditentukan. Temuan ini diperoleh selama peneliti melakukan magang pada bulan Juli hingga Agustus 2024 serta dilakukan pengamatan tambahan pada tanggal 26 Maret 2025.

Data yang telah diperoleh peneliti di atas, didukung oleh pengamatan yang dilakukan oleh Ziskind dan Wibowo (2023) para pegawai yang bertugas di Rumah Tahanan Negara Kelas 1A Surakarta cenderung terlibat dalam pelanggaran disiplin ringan, yang meliputi keterlambatan dalam hadir ke kantor serta ketidakjelasan alasan ketidakhadiran. Di samping itu, terdapat beberapa oknum pegawai yang tidak berada di dalam kantor selama jam operasional kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Marasabessy, Jannang dan Rajak (2022) yang menyatakan bahwa setelah melakukan observasi awal terdapat pegawai Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Ternate kepada Narapidana, mengenai pembinaan seperti halnya perlakuan yang diberikan pegawai terhadap Narapidana yang masih kasar dan bertindak semaunya. Selain itu, beberapa pegawai yang bekerja belum optimal sesuai dengan standart operasional prosedur yang ditetapkan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo IIA Ternate.

Selain penjelasan permasalahan di atas, terdapat faktor yang mempengaruhi pegawai memiliki komitmen yang tinggi atau rendah. Rendahnya tingginya komitmen organisasi dapat dilihat dari masa kerja pegawai. Pegawai baru yang sudah bekerja kurang dari 3 tahun berdasarkan pada penelitian Ayuni dan Khoirunnisa (2021) memiliki komitmen organisasi yang rendah sedangkan

pegawai yang telah mengabdikan selama lebih dari tiga tahun memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Rendahnya komitmen organisasi ini disebabkan oleh minimnya rasa memiliki pegawai terhadap instansi, yang tercermin dari sikap pegawai yang kurang membanggakan instansi di hadapan orang lain. Selain itu, ketidaksesuaian antara peraturan instansi dan nilai-nilai atau kebiasaan yang telah diinternalisasikan oleh pegawai menyebabkan mereka kurang berhati-hati dan waspada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Hal ini membuat pegawai kurang dalam memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

Penjelasan mengenai Lembaga Pemasarakatan di atas, serta data yang terkumpul melalui observasi dan wawancara oleh peneliti mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai adalah faktor personal yang kurang berkembang dalam diri pegawai. Faktor personal ini dapat berupa kepribadian pegawai, rasa optimis, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, keterlibatan kerja dan lainnya. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan mengenai faktor komitmen organisasi seperti faktor pribadi, faktor organisasi kepedulian terhadap kepentingan pegawai atau kepemilikan pegawai dan faktor nonorganization. Faktor-faktor ini yang mengikat pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika faktor-faktor ini ada dalam diri pegawai maka akan memunculkan komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Ulfa dan Heryadi (2020) menyatakan bahwa peran komitmen organisasi sangatlah penting bagi seorang pegawai, jika pegawai tidak memiliki komitmen atau komitmennya berada pada tingkat rendah, maka tugas yang

dikerjakan tidak akan optimal, dan pegawai tidak akan memiliki rasa cinta terhadap organisasi, sehingga tujuan dan harapan organisasi tidak akan terwujud. Oleh karena itu, jika faktor komitmen ini tidak terdapat dalam diri pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang ada pada pegawai tersebut rendah atau kurang. Rendahnya faktor personal yang dimiliki pegawai ini dapat diakibatkan dari rendahnya *Psychological Capital* yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut Sulistianingrum dan Mulyana (2024) menyatakan salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi adalah *Psychological Capital*. *Psychological Capital* adalah kondisi psikologis positif yang mencakup empat dimensi utama: kepercayaan diri (*self-efficacy*), optimis (*Optimism*), harapan (*Hope*), dan ketahanan (*resilience*) (Luthans, Yousef, & Avolio, 2007). Pegawai dengan *Psychological Capital* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi stres, beradaptasi dengan perubahan, serta memiliki pandangan positif terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Penelitian Sulistianingrum dan Mulyana (2024) mengindikasikan bahwa adanya hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan komitmen organisasi yang termasuk kedalam kategori kuat. Hal ini berarti bahwa peningkatan *Psychological Capital* yang dimiliki pegawai akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi, dan sebaliknya. Pada penelitian ini menunjukkan dimensi *Optimism* termasuk kedalam skor rendah dan dimensi *efficacy* termasuk kedalam skor tertinggi. Sehingga untuk meningkatkan

komitmen organisasi maka dilakukan dengan meningkatkan modal psikologi yang dimiliki terutama dimensi *Optimism*.

Berdasarkan uraian di atas, LPKA Klas 1 Kutoarjo memiliki peran penting dalam rehabilitasi narapidana, di mana kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan Lembaga. Observasi awal menunjukkan rendahnya komitmen pegawai, yang berdampak negatif pada operasional. Dengan fokus pada *Psychological Capital*, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor ini dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung tujuan rehabilitasi. Kontribusi penelitian ini diproyeksikan akan memperkaya pengembangan strategi pembinaan pegawai.

## **B. Tujuan Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi adanya hubungan antara *Psychological Capital* dengan komitmen organisasi pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan teoritik serta mampu menambah sumbangan data bagi bidang ilmu psikologi, terkhusus bagi psikologi industri dan organisasi terkait variabel *Psychological Capital* dan komitmen organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Manfaat bagi peneliti

- 1) Mampu memberikan kesempatan peneliti untuk menambah wawasan serta melatih peneliti untuk menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan sesuai dengan kondisi lapangan
- 2) Melatih peneliti untuk dapat berpikir kritis dalam mengidentifikasi dan penanganan permasalahan terkait sejauh mana *Psychological Capital* ada dalam diri pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo.

### b. Manfaat bagi Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo

- 1) Hasil dari penelitian ini dapat membantu Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo dalam mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan pegawai
- 2) Hasil dari penelitian ini dapat membantu Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo dalam pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, program kesehatan mental atau peningkatan kondisi kerja

c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan informasi tambahan bagi penelitian berikutnya yang memiliki ketertarikan pada variabel *Psychological Capital* dan komitmen organisasi pada lingkungan kerja Lembaga pemerintah.

**D. Keaslian Penelitian**

Penelitian tentang *Psychological Capital* dan hubungannya dengan komitmen organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, berdasarkan hasil telaah literatur yang dilakukan, topik serupa dengan fokus penelitian ini masih jarang dibahas.

**Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian**

Penulis & Tahun	Variabel	Metode & Alat Ukur	Subjek
Aqueena, Butarbutar, Siahaan dan Butarbutar (2024)	<i>workplace well-being</i> variabel dependen. <i>Psychological Capital</i> menjadi variabel independen.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana untuk menganalisis data. Penggunaan skala <i>Likert</i> guna mengukur kedua variabel. Pengumpulan data menggunakan 2 skala yaitu skala <i>Workplace Well-Being</i> dengan	Populasi yang digunakan sebanyak 120 orang, dengan 110 pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional dengan menggunakan metode <i>simple random sampling</i> .

		<i>Psychological Capital.</i>	
Dambuk dan Harsono (2022)	Komitmen organisasi Meyer dan Allen (1990). pada variabel dependen dan <i>Psychological Capital</i> Luthans dan Avolio (2007) pada variabel independen.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif 2 skala yaitu skala <i>Psychological Capital</i> Luthans dan Avolio (2007) dan komitmen organisasi <i>Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey</i> Meyer dan Allen (1990). Analisis data menggunakan regresi linear. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling.	Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di PT Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang dengan jumlah 55 karyawan.
Esterina, Kusuma, dan Hanum, (2024)	Kinerja pegawai Luthans et al. (2004) sebagai variabel dependen serta <i>Psychological Capital</i> Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) dan <i>workplace well-being</i> Page (2005) sebagai variabel independen	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Alat ukur yang digunakan pada variabel psycap diadaptasi dari PCQ-24 ( <i>Psychological Capital Questionnaire</i> ). Pada variabel <i>Workplace Well-Being</i> Diukur menggunakan <i>Workplace Well-Being Index</i> (WWBI).	Subjek pada penelitian ini adalah pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo, dengan sampel yang digunakan berjumlah 42 pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo.

		Sedangkan pada variabel kinerja pegawai mengadaptasi skala dari penelitian Febriyanti (2023) dengan 5 item.	
Juniartika, Kurniawan, dan Utami (2023)	<i>Work Engagement</i> jadi variabel dependen dan <i>Psychological Capital</i> jadi variabel independen	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i> yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengambilan sampel menggunakan metode Proportional Sampling.	Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada masing-masing Divisi Bank X Pusat Sumatera dengan jumlah 248 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 150 karyawan yang berasal dari 13 divisi.
Maharani dan Herwanto (2023)	<i>Psychological Capital</i> dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007) sebagai variabel independen, serta Komitmen Organisasi dari Allen dan Meyer (1990) sebagai variabel dependen.	Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala <i>Psychological Capital Questionnaire</i> (PCQ) dan <i>Organizational Commitment Questuonnaire</i> (OCQ)	Subjek penelitian ini menggunakan 225 karyawan Kopersi Rimba Mutiara Banso Riau.
Ovinda, Saragih, dan Prasetyo (2024)	Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel independen.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini	Subjek penelitian ini adalah 56 karyawan yang bekerja di Info Service Center pada bidang pekerjaan marketing.

		adalah skala <i>Psychological Capital</i> dan program data kinerja
Putri dan Despiana (2024)	<i>Psychological Capital</i> Luthan dkk (2007) dan <i>Organizational Commitment</i> dari Meyer dkkk (2004)	Alat ukur yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah Skala TCM <i>Employee Commitment Survey</i> dan <i>Psychology Capital Questionnaire</i> (PCQ)
Sintia dan Arisandy (2024)	<i>Work Engagement</i> jadi variabel dependen dan <i>Psychological Capital</i> jadi variabel independen	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala <i>Work Engagement</i> dan skala <i>Psychological Capital</i> . Skala yang digunakan adalah skala <i>Likert</i> .
Sulistianingrum dan Mulyana (2024)	Modal psikologis dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) sebagai variabel independent, serta Komitmen organisasi dari Meyer dan Allen	Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari skala modal psikologis dan skala komitmen organisasi.
		Subjek penelitian ini menggunakan anggota HMPS (Himpunan Mahasiswa Program Studi) Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dengan total populasi 245 orang, dengan sampel yang diambil 137 orang anggota HMPS.
		Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Jakabaring Sport City Kota Palembang. Sampel yang digunakan berjumlah 78 karyawan.
		Subjek pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten X yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN)

	(1991) sebagai variabel dependen		yang berjumlah 46 pegawai.
Theodora dan Ratnaningsih (2018)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai variabel independen dan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel independen	Penelitian metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan skala <i>Psychological Capital</i> dari Luthans, Yousef Dan Avolio (2007) dan skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Organ dkk (2006). Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana.	Pramuniaga PT. X cabang Tangerang merupakan subjek pada penelitian ini, dengan sampel yang digunakan 66 orang pramuniaga.
Wardani, Qurniawati, dan Putra (2019)	Komitmen organisasional sebagai variabel dependen (Allen & Meyer, 1990) dan <i>Psychological Capital</i> Luthans dkk dan <i>organizational citizenship behavior</i> sebagai variabel independen (Organ, 1997).	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala <i>Psychological Capital</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), dan Komitmen Organisasi.	Subjek penelitian ini adalah karyawan yang masuk kedalam kelompok generasi Z dengan jumlah sampel sebanyak 310 karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, ada ketidaksamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

## 1. Keaslian Topik

Berdasarkan penelitian terdahulu, banyak penelitian yang telah menggunakan topik yang sama dengan peneliti. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Dambuk dan Harsono (2022) dengan Komitmen organisasi Meyer dan Allen (1990) pada variabel dependen dan *Psychological Capital* Luthans dan Avolio (2007) pada variabel independen. Penelitian lain yang memiliki topik yang sama terdapat pada penelitian Maharani dan Herwanto (2023) dengan *Psychological Capital* dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007) sebagai variabel independen, serta Komitmen Organisasi dari Allen dan Meyer (1990) sebagai variabel dependen.

Selain itu penelitian Putri dan Despiana (2024) memiliki topik yang sama yaitu *Psychological Capital* Luthan dkk (2007) dan *Organizational Commitment* dari Meyer dkkk (2004). Penelitian Sulistianingrum dan Mulyana (2024) juga menggunakan Modal psikologis dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) sebagai variabel independent, serta Komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1991) sebagai variabel dependen.

## 2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi adalah teori dari Meyer and Allen (1997) sedangkan untuk

variabel *Psychological Capital* menggunakan teori dari Luthans, Yousef dan Avolio (2007).

### 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini berlandaskan pada penggunaan instrument yang telah dimodifikasi skala *Organizational Commitment Questionnaire 43* (OCQ-43) dari Ayuni dan Khoirunnisa (2021). Alat ukur *Psychological Capital* mengkonstruksi skala *Psychological Capital Questionnaire 23* (PCQ-23) dari (Manurung, Damaris, & Wimbaningrum, 2017).

### 4. Keaslian Subjek Penelitian

Keaslian subjek penelitian ini menggunakan pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo di Jawa Tengah dengan kriteria Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo yang sudah bekerja minimal 3 tahun.

Berdasarkan hasil keaslian penelitian, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut yang baru dan penelitian ini bersifat asli pada subjek dikarenakan adanya pembeda dengan penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada organisasi swasta. Meskipun demikian, penelitian ini memfokuskan pada organisasi pemerintahan, sehingga penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat kedepannya.