

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan elemen krusial dalam setiap institusi maupun perusahaan. Mereka berperan sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Agar roda organisasi dapat terus bergerak secara optimal, diperlukan kinerja serta sikap kerja yang positif dari setiap pegawai. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, instansi perlu menumbuhkan rasa keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi (Alfathian & Hidayat, 2020)

Keterikatan pegawai merupakan keadaan psikologis positif pegawai yang ditandai dengan sikap antusiasme, komitmen, dan konsentrasi terhadap pekerjaan, memiliki hubungan yang kuat dengan hasil positif, terutama terkait kesejahteraan pegawai dan efektivitas kerja (Partadireja et al.,2023). Secara umum, keterikatan pegawai tidak hanya sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja individu dan operasional, tetapi juga sebagai elemen penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi (Simanjuntak et al., 2023)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2024) menunjukkan persentase pegawai di Indonesia yang memiliki keterikatan (*engagement*) pada pekerjaan mereka hanya sebesar 27%, sedangkan 68% lainnya dinyatakan tidak terikat (*not engaged*), dan 5% sisanya dinyatakan *actively disengaged* atau tergolong dalam kelompok yang secara jelas tidak terikat dengan pekerjaan mereka serta memisahkan diri dari pekerjaannya. Pegawai atau yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan dedikasi penuh, serta komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya pegawai yang kurang memiliki keterikatan akan menunjukkan antusiasme yang rendah

dan rentan mengalami demotivasi dalam menjalankan pekerjaannya (Meidyntania & Frianto, 2024)

Keterikatan pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana suasana kerja yang positif, aman, dan memberikan manfaat bagi para pekerja mendorong keterikatan pegawai secara aktif. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung, maka pegawai cenderung tidak akan terlibat dalam aktivitas organisasi secara optimal (Nelson, 2021)

Judeh (2021), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai iklim atau suasana tempat di mana pegawai menjalankan tugas-tugas mereka. Secara umum, lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan dampak positif bagi para pegawai, mendorong peningkatan komitmen terhadap pekerjaan, serta memperkuat motivasi dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Selain itu, keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja serta persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan. Ketika perusahaan memberikan dukungan organisasi yang tinggi, hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang bahagia di tempat kerja mengindikasikan bahwa mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang akan memengaruhi keterikatannya dalam bekerja (Siregar et al., 2024)

Pengadilan Tata Usaha Negara atau yang dapat disingkat sebagai PTUN merupakan lembaga pelaksana kekuasaan kehakiman yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung yang berperan untuk menangani perkara tata usaha negara. PTUN berperan dalam mempertahankan hak-hak warga negara yang dirugikan oleh perbuatan pejabat administrasi karena keputusan yang dikeluarkannya, dimana hal ini memiliki kontribusi terhadap perekonomian Indonesia dengan menciptakan iklim yang kondusif bagi dunia usaha, dunia industri maupun investor.

PTUN Kota Padang merupakan bagian dari lingkungan Peradilan Militer dan Tata Usaha Negara yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia, dengan tugas utama menerima, memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan perkara

pada tingkat pertama. Dengan cakupan layanan yang relatif terbatas, PTUN Kota Padang dapat lebih terfokus dalam menangani berbagai permasalahan yang diajukan oleh para penggugat. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi, dan tingkat kepuasan kerja memainkan peran penting dalam membentuk keterikatan kerja pegawai. Ketiga aspek tersebut dapat memberikan dampak signifikan terhadap sejauh mana pegawai merasa terlibat secara emosional dan profesional dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survey melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara tertutup terhadap beberapa pegawai pada PTUN Kota Padang didapati hasil yang hampir sama untuk setiap pegawai. Berikut penjelasan dari pertanyaan dan hasil yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang

No	Pertanyaan	Jawaban				
		R1	R2	R3	R4	R5
1	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa kondisi fisik di tempat kerja saat ini (seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan) dapat memberikan kenyamanan saat bekerja?	Iya	Iya	Iya	Iya	Iya
2	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa suasana kerja yang terjalin dengan rekan kerja dan atasan membuat Bapak/Ibu betah berada di lingkungan kerja?	Iya	Iya	Iya	Iya	Iya
3	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa organisasi (PTUN Padang) benar-benar peduli terhadap kesejahteraan pegawainya?	Iya	Iya	Iya	Iya	Iya

No	Pertanyaan	Jawaban				
		R1	R2	R3	R4	R5
4	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa kontribusi dan pendapat Bapak/Ibu dihargai oleh organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja?	Iya	Iya	Iya	Iya	Iya
5	Apakah Bapak/Ibu merasa puas terhadap sistem kerja, beban kerja, atau hasil kerja di kantor?	Iya	Tidak	Iya	Iya	Iya
6	Apakah Bapak/Ibu merasa senang bekerja di PTUN Padang karena pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan dan memberikan makna bagi Bapak/Ibu?	Iya	Iya	Iya	Iya	Iya
7	Apakah Bapak/Ibu merasa memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja?	Iya	Iya	Iya	Iya	Iya
8	Apakah Bapak/Ibu merasa terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik karena merasa menjadi bagian penting dari organisasi?	Iya	Iya	Iya	Iya	Iya

Sumber: Hasil Pra Survey pada beberapa pegawai PTUN Kota Padang, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap beberapa pegawai PTUN Kota Padang (Tabel 1.1), diperoleh gambaran bahwa secara umum para pegawai menilai kondisi lingkungan kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi, serta kepuasan kerja berada pada kategori yang baik. Hampir semua responden menyatakan bahwa kondisi fisik tempat kerja, suasana kerja, perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai, serta penghargaan terhadap kontribusi mereka sudah

terpenuhi. Selain itu, mereka juga mengaku senang bekerja di PTUN Kota Padang, merasa memiliki keterikatan emosional, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik.

Selanjutnya keterikatan pegawai dapat tercermin melalui tingkat kehadiran pegawai, dimana jika tingkat kehadiran pegawai rendah menandakan bahwa kurangnya keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Neuber et al., 2022). Tingkat kehadiran, keterlambatan, cuti, izin, sakit maupun ketidakhadiran tanpa keterangan mencerminkan sejauh mana pegawai terlibat secara aktif, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasinya. Berikut merupakan data kehadiran pegawai pada PTUN Kota Padang sepanjang tahun 2024

Tabel 1. 2 Kehadiran Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Frekuensi					
			Sakit	Izin	Cuti	Terlambat	Alpa	Hadir
Januari	22	31	26	1	78	1	-	1257
Februari	18	30	32	6	78	4	-	960
Maret	18	30	12	2	36	2	-	1028
April	16	30	24	2	98	2	-	834
Mei	18	32	32	3	26	4	-	1087
Juni	18	32	22	2	24	2	-	1102
Juli	23	32	18	-	42	-	-	1412
Agustus	22	32	26	6	66	3	2	1305
September	20	32	10	-	88	8	-	1174
Oktober	23	37	16	-	44	1	-	1641
November	20	38	28	2	42	3	-	1445
Desember	20	38	20	-	92	8	-	1400

Sumber : PTUN Padang, 2025

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa frekuensi kehadiran merupakan akumulasi dari pencatatan presensi harian pegawai selama satu bulan kerja. Dalam penghitungan tersebut, kehadiran pegawai dihitung sebanyak dua kali dalam satu hari kerja, yaitu pada saat pegawai melakukan presensi kedatangan dan presensi kepulangan. Oleh karena itu, angka kehadiran yang tercantum dalam tabel menunjukkan total frekuensi presensi masuk dan presensi keluar seluruh pegawai pada masing-masing bulan.

Tabel 1. 3 Presentase Kehadiran Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang Tahun 2024

Bulan	Frekuensi					
	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat	Alpa	Hadir
Januari	1.91	0.07	5.72	0.15	-	92.16
Februari	2.96	0.56	7.22	0.37	-	88.89
Maret	1.11	0.19	3.33	0.19	-	95.19
April	2.50	0.21	10.21	0.21	-	86.88
Mei	2.78	0.26	2.26	0.35	-	94.36
Juni	1.91	0.17	2.08	0.17	-	95.66
Juli	1.22	-	2.85	-	-	95.92
Agustus	1.85	0.43	4.69	0.21	0.14	92.68
September	0.78	-	6.88	0.63	-	91.72
Oktober	0.94	-	2.59	0.06	-	96.42
November	1.84	0.13	2.76	0.20	-	95.07
Desember	1.32	-	6.05	0.53	-	92.11

Sumber : PTUN Padang, 2025

Untuk menghitung persentase presensi pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang dilakukan dengan membagi jumlah frekuensi masing-masing kategori presensi, seperti sakit, izin, cuti, keterlambatan, alpa, dan hadir, dengan total keseluruhan frekuensi presensi pegawai dalam satu bulan, kemudian dikalikan dengan 100%.

Dapat dilihat berdasarkan tabel di atas, hasil analisis presentasi data kehadiran pegawai sepanjang tahun 2024 ditemukan adanya indikasi permasalahan dalam keterikatan kerja pegawai. Meskipun secara umum berada pada angka yang cukup

tinggi, yaitu rata-rata di atas 90%. Namun terdapat angka keterlambatan yang fluktuatif serta adanya tingkat alpha sebesar 0,14% yang menunjukkan adanya indikasi bahwa tidak semua pegawai memiliki keterikatan penuh dengan pekerjaannya

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Kota Padang perlu melakukan pengelolaan dan pengawasan secara berkelanjutan terhadap tingkat keterikatan kerja (employee engagement). Keterikatan kerja yang baik tercermin dari bagaimana pegawai melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal, menunjukkan dedikasi, inisiatif, serta tanggung jawab dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukannya pengelolaan serta peningkatan sumber daya secara optimal .

Dengan demikian, penelitian berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi**” diharapkan mampu memberikan kontribusi berarti dalam memahami bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi memengaruhi keterikatan pegawai, khususnya melalui peran mediasi kepuasan kerja. Temuan dari studi ini diharapkan dapat dijadikan landasan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, baik di Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang maupun di lembaga sejenis atau organisasi lain yang memiliki struktur dan dinamika kerja serupa

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, permasalahan yang akan diungkap oleh peneliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang?

3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang?
6. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Bagaimanakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang dengan mediasi kepuasan kerja

Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Menguji secara empiris hubungan antara lingkungan kerja dengan keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang.
2. Menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang.
3. Menguji secara empiris hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang
4. Menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang
5. Menguji secara empiris hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang

6. Menguji secara empiris hubungan antara lingkungan kerja dengan keterikatan pegawai pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang yang dimediasi oleh kepuasan kerja
7. Menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang yang dimediasi oleh kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Secara keseluruhan, diharapkan hasil pada penelitian ini nantinya mampu membantu meningkatkan serta memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana cara lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang dengan mediasi kepuasan kerja

Adapun manfaat secara khusus yang diharapkan dapat diperoleh oleh pembaca, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan menjadi sumber yang bermanfaat bagi para pembaca serta menjadi referensi yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan untuk menambah wawasan masyarakat luas.

2. Manfaat Praktis

Diantaranya dapat diperoleh manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Sebagai bentuk masukan dan evaluasi bagi pihak instansi dalam menangani masalah terkait keterikatan pegawai yang disebabkan oleh lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja
- b. Sebagai bahan pembelajaran yang dapat digunakan oleh mahasiswa/mahasiswi terutama pada sumber daya manusia di bidang manajemen.

- c. Sebagai bahan pembelajaran untuk peneliti yang dapat membantu menyelesaikan pendidikan dan juga dapat berguna untuk kedepannya di dunia kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Batasan serta cakupan pada topik yang akan diteliti melibatkan aspek lingkungan kerja(X1), persepsi dukungan organisasi (X2), terhadap keterikatan pegawai (Y) pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang dengan mediasi kepuasan kerja (Z)

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB ini membahas tentang permasalahan yang melatar-belakangi alasan penulis untuk memilih judul penelitian serta berisikan rumusan masalah, tujuan dari penelitian serta sistematika yang diterapkan pada penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB ini membahas tentang dasar-dasar teori yang dipergunakan dalam penelitian, kerangka konseptual, model penelitian serta asumsi ataupun dugaan terhadap permasalahan yang dibahas pada penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB ini mencakup penguraian operasional dari variabel yang diteliti, penentuan penyampelan, metode untuk mengumpulkan serta menganalisis data-data yang ada serta berisikan asal maupun ragam data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB ini menguraikan keseluruhan ringkasan dari objek yang telah ditentukan oleh peneliti dan membahas analisis data secara terperinci.

BAB V PENUTUP

Merupakan BAB akhir pada proposal penelitian yang berisikan kesimpulan dari hasil yang didapatkan peneliti, saran, serta masukan untuk pihak yang terlibat.

