BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

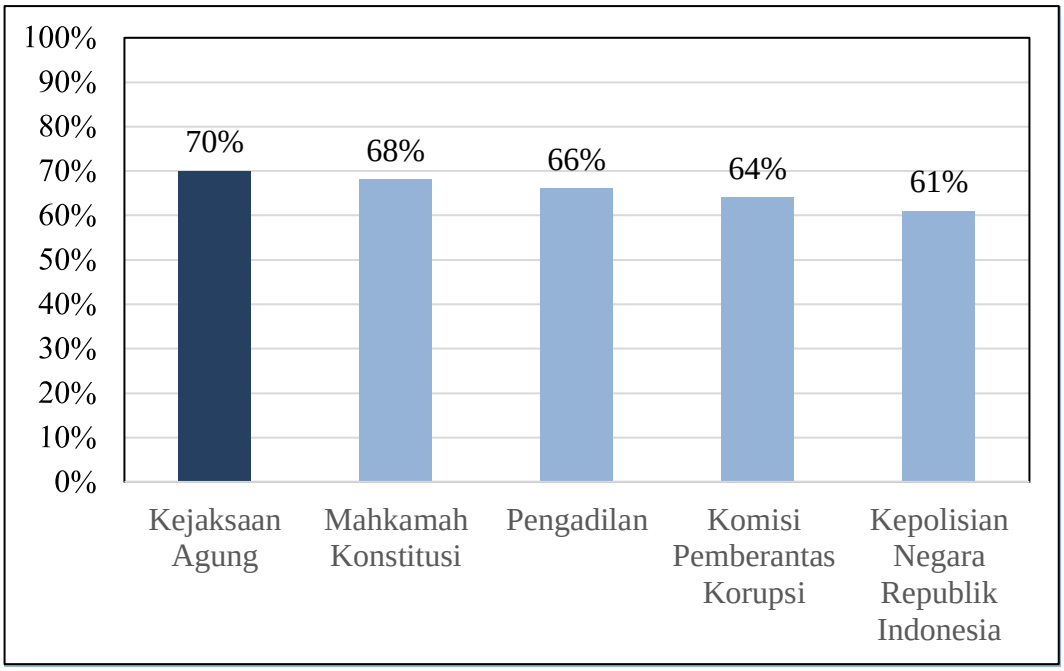
Reformasi birokrasi dan upaya akselerasi tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) menempatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor krusial dan penentu utama dalam keberhasilan organisasi sektor publik. Dalam ekosistem pemerintahan, aparatur bukan sekadar pelaksana administratif, melainkan aktor strategis yang menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan nasional yang transparan, efisien, dan akuntabel. Khususnya bagi lembaga penegak hukum, tuntutan akan integritas tinggi menjadi syarat mutlak yang tidak dapat ditawar, mengingat institusi ini bersentuhan langsung dengan keadilan masyarakat dan kepastian hukum (KemenPAN-RB, 2020).

Keberhasilan integrasi prinsip-prinsip *good governance* tersebut sangat bergantung pada komitmen organisasi yang kuat dari setiap pegawainya. Komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong peningkatan kinerja individu maupun kolektif, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun loyalitas yang berkelanjutan dan efektivitas pelayanan publik yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Di tengah dinamika lingkungan eksternal yang terus berubah dan tuntutan publik yang semakin tinggi terhadap profesionalisme, komitmen organisasi aparatur menjadi indikator utama dalam mengukur kematangan dan daya

saing sebuah lembaga penegak hukum. Tanpa adanya keterikatan emosional dan dedikasi yang mendalam dari pegawainya, agenda reformasi birokrasi berisiko hanya menjadi perubahan struktural semata tanpa menghasilkan perbaikan substansial dalam kualitas pelayanan bagi masyarakat. Berikut pada Gambar 1.1 adalah hasil survei dari lembaga survei kepercayaan publik terhadap lembaga penegak hukum pada tahun 2025, sebagai berikut:

Gambar 1. 1

Survei Kepercayaan Publik terhadap Lembaga Penegak Hukum



Sumber: Hasil Survei Nasional *Polling Institute* (2025)

Berdasarkan Gambar 1.1, tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga penegak hukum di Indonesia secara keseluruhan menunjukkan dinamika yang fluktuatif, mencerminkan adanya tantangan yang berkelanjutan dalam upaya membangun citra institusi yang profesional dan berintegritas. Berdasarkan data

survei diatas, Kejaksaan Agung menempati posisi teratas di antara lembaga penegak hukum lainnya dengan tingkat kepercayaan mencapai 70% disusul oleh Mahkamah Konstitusi sebesar 68%, lembaga pengadilan sebesar 66%, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebesar 64%, dan Kepolisian Republik Indonesia sebesar 61%.

Meskipun secara relatif angka-angka tersebut menunjukkan posisi yang cukup signifikan bagi beberapa lembaga, persepsi masyarakat terhadap institusi penegak hukum secara umum masih berada pada kategori sedang dan rentan mengalami fluktuasi pada periode tertentu . Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingginya persentase kepercayaan publik belum sepenuhnya mencerminkan konsistensi kinerja di seluruh tingkatan operasional. Masih munculnya isu penanganan kasus yang terhambat serta dugaan pelanggaran etik di tingkat tapak menjadi pemicu utama yang mengikis tingkat kepercayaan masyarakat secara berkala (Ulya, F. N., 2024). Oleh karena itu, fenomena fluktuasi ini menjadi tantangan serius bagi setiap institusi penegak hukum untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, menjamin transparansi operasional, serta memperkuat integritas aparatur di lapangan secara berkelanjutan.

Masih adanya celah kepercayaan publik di beberapa segmen pada akhirnya memberikan implikasi mendalam terhadap legitimasi dan efektivitas institusi dalam menjalankan mandat penegakan hukum. Ketika komitmen organisasi dan akuntabilitas aparatur melemah, persepsi negatif masyarakat berpotensi merusak citra instansi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, diperlukan upaya perbaikan yang

terstruktur dan berkesinambungan melalui penguatan keterikatan pegawai serta transparansi tata kelola agar kepercayaan masyarakat dapat tumbuh secara konsisten. Fenomena fluktuasi kepercayaan dan tantangan komitmen ini tidak hanya terjadi di tingkat pusat, tetapi juga terdistribusi hingga ke tingkat daerah, khususnya pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sebagai objek penelitian ini. Gambaran rinci mengenai ketercapaian target dan realisasi kinerja tersebut disajikan pada Tabel 1.1 mengenai pencapaian kinerja Kejaksaan Negeri di wilayah Jawa Barat berikut.

Tabel 1. 1
Kinerja Kejaksaan Tinggi Jawa Barat 2022-2024

No	Sasaran Strategis		2022		2023		2024	
			Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)	Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)	Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Integrasi Aparatur Kejaksaan RI di Wilayah Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	IK.1	75	115,56	85	99,54	90	74,08
2	Terwujudnya Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi di Wilayah Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	IK.2	80	295,81	85	253,85	90	223,50
3	Meningkatnya Keberhasilan Penyelesaian Tindak Pidana di Wilayah Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	IK.3.1	85	108,82	90	94,22	99	148,75
		IK.3.2	80	133,31	85	109,22	90	139,66

No	Sasaran Strategis		2022		2023		2024	
			Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)	Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)	Target PK (%)	Capaian Kinerja (%)
4	Meningkatnya Pengembalian Aset dan Kerugian Negara di Wilayah Kejaksaan Tinggi Jawa Barat	IK.4.1	80	42,63	82	65,01	85	398,14
		IK.4.2	75	133,33	77	129,87	80	125

Sumber: PPID Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terdapat pola ketidakkonsistenan yang mencolok antara target yang ditetapkan dengan realisasi capaian organisasi. Penurunan capaian pada aspek akuntabilitas dan integritas aparatur dari 115,56% pada tahun 2022 menjadi 74,08% pada tahun 2024 merupakan indikator kritis yang menunjukkan adanya penurunan tajam dalam efektivitas pengelolaan kinerja. Penurunan yang signifikan ini mengisyaratkan adanya permasalahan internal yang bersifat sistemik, di mana mekanisme pengawasan yang belum optimal, lemahnya transparansi dalam prosedur kerja, serta potensi ketidaksiapan dalam menghadapi tuntutan adaptasi regulasi baru sering kali menjadi faktor pemicu utama.

Fenomena ini tidak dapat dilepaskan dari tantangan dalam internalisasi budaya organisasi yang berintegritas. Ketika nilai-nilai akuntabilitas tidak terintegrasi secara utuh ke dalam perilaku kerja sehari-hari, hal tersebut akan menciptakan celah bagi ketidakefisienan operasional dan penurunan standar profesionalisme. Apabila permasalahan ini tidak segera diidentifikasi dan ditangani dengan langkah-langkah manajerial yang tepat, maka kesenjangan antara capaian dan target ini berisiko menjadi hambatan permanen yang menghambat pencapaian

visi dan misi organisasi, serta pada akhirnya dapat mengikis kepercayaan publik terhadap kualitas pelayanan lembaga tersebut.

Tabel 1. 2
Data Pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

No.	Bidang	Jumlah
1.	Pemulihan Aset	14 Orang
2.	Pidana Militer	21 Orang
3.	Tata Usaha	35 Orang
4.	Pengawasan	38 Orang
5.	Perdata dan Tata Usaha	41 Orang
6.	Intellijen	50 Orang
7.	Pidana Umum	52 Orang
8.	Pidana Khusus	58 Orang
9.	Pembinaan	76 Orang
Total Keseluruhan		**385 Orang**

Sumber : Bagian Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, Kejaksaan Tinggi Jawa Barat memiliki sumber daya manusia dengan jumlah personel mencapai 385 pegawai yang tersebar di berbagai bidang kerja, mencerminkan sebuah struktur organisasi yang cukup luas dan kompleks. Kompleksitas struktur tersebut menuntut manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan efektif untuk memastikan adanya keselarasan dalam komitmen, kepuasan kerja, serta disiplin kerja di seluruh lapisan unit kerja. Namun, di balik besarnya skala organisasi tersebut, terdapat risiko inheren di mana heterogenitas bidang tugas dan beban kerja berpotensi menciptakan disparitas dalam tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap institusi.

Selaras dengan pandangan tersebut, terdapat berbagai faktor determinan lain yang secara empiris terbukti memengaruhi komitmen organisasi. Penelitian oleh Rahman et al. (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Terkait aspek keadilan, penelitian dari Yusran et al. (2020) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, peran disiplin kerja dalam membentuk perilaku pegawai yang berkomitmen juga didukung oleh temuan empiris dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Terakhir, efektivitas pengawasan kerja dan kualitas komunikasi interpersonal turut memegang peranan krusial sebagai fondasi dalam membangun loyalitas pegawai terhadap institusi.

Tentunya masing-masing penelitian tersebut memiliki maksud dan tujuan tertentu, misalnya seperti untuk kepentingan akademis dan memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan pilihan objek penelitian yang berbeda-beda ataupun untuk kepentingan lainnya. Berdasarkan hasil kuesioner pra-survey mengenai komitmen organisasi pegawai, datanya menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dapat dikatakan masih kurang baik. Maka dari itu selanjutnya peneliti melakukan pra-survey dengan menyebar kuesioner kepada 30 orang pegawai yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi. Hasil dari pra-survey tersebut disajikan dalam bentuk tabel yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. 3
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Komitmen Organisasi di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri	0	6	10	8	6	104	3,47
	Kepuasan terhadap Gaji/Kompensasi	0	5	7	10	8	111	3,70
	Kepuasan terhadap Promosi	0	9	14	4	3	91	3,03
	Kepuasan terhadap Atasan / Supervisi	2	8	10	8	2	90	3,00
	Kepuasan terhadap Rekan Kerja	1	5	9	10	5	103	3,43
	Kepuasan terhadap Kondisi Kerja	0	4	9	12	5	108	3,60
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								3,37
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	4	9	8	8	108	3,60
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1	8	11	5	5	95	3,17
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,38
Keadilan Organisasi	Keadilan Distributif	0	3	6	12	9	117	3,90
	Keadilan Prosedural	0	5	9	10	6	107	3,57
	Keadilan Interaksional	0	5	9	12	4	105	3,50
Skor Rata-Rata Keadilan Organisasi								3,66
Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu & Kehadiran	2	9	13	3	3	86	2,87
	Tingkat Kewaspadaan	3	4	8	8	7	102	3,40
	Ketaatan pada Standar Kerja	0	7	10	7	6	102	3,40

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Ketaatan pada Peraturan Kerja	0	6	11	7	6	103	3,43
	Etika Kerja	0	2	11	11	6	111	3,70
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,36
Komunikasi	Supportiveness	0	5	5	10	10	115	3,40
	Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	0	4	5	11	10	117	3,90
	Kepercayaan	0	4	4	8	14	122	4,07
	Keterbukaan dan Keterusterangan	0	5	7	9	9	112	3,73
	Komunikasi Tujuan Kerja yang Jelas	0	1	7	14	8	119	3,97
Skor Rata-Rata Komunikasi								3,81
Budaya Organisasi	Keterbukaan	2	3	6	10	9	111	3,70
	Rasa Aman	0	5	5	12	8	113	3,77
	Perasaan Dihargai	1	5	8	10	6	105	3,50
	Kerjasama	1	6	7	9	7	105	3,50
	Kejelasan Organisasi	1	3	9	9	8	110	3,67
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,63
Pengawasan Kerja	Menetapkan Standar	1	5	10	9	7	112	3,73
	Pengukuran Pelaksanaan	1	3	9	9	8	110	3,67
	Penilaian Pelaksanaan	0	2	9	10	9	116	3,87
	Tindakan Koreksi	0	6	8	9	7	107	3,57
Skor Rata-Rata Pengawasan Kerja								3,71

Sumber : Hasil data kuesioner oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3, variasi dalam tingkat komitmen antarpegawai ini menjadi celah krusial yang memerlukan analisis mendalam melalui identifikasi faktor-faktor determinan di lingkungan organisasi. Terdapat tiga variabel utama yang diduga kuat memengaruhi tingkat komitmen organisasi di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, yakni: (1) lingkungan kerja yang menjadi atmosfer keseharian pegawai,

(2) disiplin kerja yang mencerminkan ketertiban perilaku, dan (3) kepuasan kerja yang menjadi refleksi atas pemenuhan ekspektasi individual.

Ketiga variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk suatu ekosistem perilaku yang saling berkelindan di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, didukung dengan sistem disiplin yang tegas namun adil, diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya bermuara pada penguatan komitmen organisasi. Oleh karena itu, pengujian terhadap faktor-faktor tersebut menjadi sangat penting untuk memahami mengapa gap komitmen dapat terjadi di tengah 385 pegawai yang memiliki karakteristik tugas beragam. Penelitian ini berupaya memetakan bagaimana setiap elemen tersebut berkontribusi terhadap penurunan maupun peningkatan komitmen, sehingga solusi manajerial yang dirumuskan nantinya dapat tepat sasaran dan mampu memitigasi risiko ketidakefektifan organisasi di masa depan

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri	0	9	14	4	3	91	3,03
2	Kepuasan terhadap Gaji/Kompensasi	0	5	7	10	8	111	3,70
3	Kepuasan terhadap Promosi	0	6	10	8	6	104	3,47

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
4	Kepuasan terhadap Atasan / Supervisi	0	4	9	12	5	108	3,60
5	Kepuasan terhadap Rekan Kerja	1	5	9	10	5	103	3,43
6	Kepuasan terhadap Kondisi Kerja	2	8	10	8	2	90	3,00
Skor Rata-Rata								3,37
Jumlah Skor = Frekuensi x Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuisioner								

Sumber : Hasil data kuesioner oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, tingkat kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat berada pada skor rata-rata 3,37, yang secara statistik menempatkan organisasi ini dalam kategori "kurang baik". Angka tersebut memberikan sinyal bahwa meskipun pegawai secara umum dapat menjalankan tugasnya, terdapat area-area krusial yang belum mampu memenuhi ekspektasi individu secara optimal. Kesenjangan ini menjadi titik perhatian yang signifikan karena kepuasan kerja merupakan determinan psikologis yang berfungsi sebagai katalisator dalam membentuk perilaku afektif pegawai terhadap institusi.

Analisis lebih mendalam terhadap dimensi-dimensi penyusun kepuasan kerja mengungkapkan adanya tantangan pada aspek pengembangan karier dan manajemen manajerial. Skor untuk dimensi Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri sebesar 3,03 dan Kepuasan terhadap Kondisi Kerja sebesar 3,00 merupakan nilai di bawah rata-rata di antara dimensi kepuasan lainnya, yang mengindikasikan

bahwa pegawai merasakan keterbatasan dalam kesempatan pertumbuhan profesional serta merasa iklim kerja yang ada belum sepenuhnya kondusif untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kondisi tersebut berdampak langsung pada penurunan motivasi internal dan keterikatan emosional pegawai terhadap institusi. Ketika beban kerja tidak diimbangi dengan sistem penghargaan yang memadai, fleksibilitas pengembangan kompetensi, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman, pegawai cenderung mengalami kejenuhan (*burnout*) dan penurunan komitmen organisasi. Jika tidak segera dievaluasi dan ditangani melalui perbaikan manajemen sumber daya manusia serta penataan lingkungan kerja, hal ini berpotensi menurunkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan publik yang dihasilkan oleh Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Selanjutnya pada Tabel 1.5 hasil prasurvey mengenai lingkungan kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat pada 30 orang pegawai, sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Lingkungan Kerja Fisik	1	4	9	8	8	108	3,60
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	1	8	11	5	5	95	3,17
Skor Rata-Rata								3,38
Jumlah Skor = Frekuensi x Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuisioner								

Sumber : Hasil data kuisioner oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,38. Meskipun angka ini menempatkan kondisi kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dalam kategori "kurang baik". Lingkungan kerja non-fisik dengan nilai di bawah skor rata-rata tidak hanya memengaruhi kenyamanan harian pegawai, tetapi juga berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*). Ketika komunikasi antarpegawai maupun iklim kerja di dalam organisasi kurang mendukung, tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas operasional berpotensi mengalami penurunan.

Kejaksaan Tinggi Jawa Barat yang memiliki tingkat beban dan tekanan kerja tinggi kepuasan kerja menjadi variabel krusial yang menjembatani hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan komitmen pegawai terhadap lembaga. Apabila ketimpangan antara lingkungan fisik dan non-fisik ini tidak segera dievaluasi, penurunan kepuasan kerja secara akumulatif dapat melemahkan komitmen organisasi (*organizational commitment*), yang pada akhirnya berisiko menurunkan integritas serta akuntabilitas kinerja pegawai. Selanjutnya pada Tabel 1.6 hasil prasurvey mengenai disiplin kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat pada 30 orang pegawai, sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Frekuensi Kehadiran	2	9	13	3	3	86	2,87
2	Tingkat Kewaspadaan	0	7	10	7	6	102	3,40

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
3	Ketaatan pada Standar Kerja	0	2	11	11	6	111	3,70
4	Ketaatan pada Peraturan Kerja	0	6	11	7	6	103	3,43
5	Atasan / Supervisi	3	4	8	8	7	102	3,40
Skor Rata-Rata								3,36
Jumlah Skor = Frekuensi x Skor Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuisioner								

Sumber : Hasil data kuesioner oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1.6, variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memperoleh skor rata-rata sebesar 3,36, yang secara empiris menempatkan variabel ini ke dalam kategori "kurang baik". Penekanan khusus perlu diarahkan pada dimensi Frekuensi Kehadiran, yang mencatatkan nilai di bawah skor rata-rata sebesar 2,87, sebuah skor yang berada di nilai rata-rata.

Nilai pada dimensi Frekuensi Kehadiran ini masih di bawah skor rata-rata yang mengindikasikan adanya celah kedisiplinan pada aspek-aspek fundamental yang sebenarnya menjadi prasyarat mutlak bagi efektivitas kerja dalam sebuah institusi penegak hukum. Dalam lingkungan birokrasi, frekuensi kehadiran bukan sekadar masalah kehadiran administratif semata, melainkan manifestasi dari rasa tanggung jawab terhadap tugas dan penghormatan terhadap norma organisasi yang berlaku. Ketidakdisiplinan pada aspek dasar ini berisiko menurunkan ritme kerja

kolektif dan menciptakan preseden yang kurang baik bagi efisiensi pelayanan publik yang ditargetkan oleh organisasi.

Fenomena ini mengisyaratkan bahwa meskipun pegawai mungkin secara teknis mampu menyelesaikan tugas, masih terdapat hambatan perilaku yang membuat standar operasional belum terpenuhi secara disiplin. Jika permasalahan pada dimensi kehadiran ini dibiarkan tanpa adanya intervensi manajerial yang tepat, maka upaya untuk membentuk komitmen organisasi yang kuat akan sulit terwujud, mengingat disiplin merupakan cerminan dari internalisasi nilai-nilai organisasi ke dalam diri pegawai. Oleh karena itu, hasil ini menegaskan urgensi bagi Kejaksaan Tinggi Jawa Barat untuk meninjau kembali mekanisme penegakan aturan serta membangun sistem insentif yang mampu mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap waktu dan kehadiran sebagai modal dasar peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.4 hingga 1.6, ketiga variabel independen dan mediasi (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) belum mencapai kondisi optimal. Kondisi tersebut menjadi indikasi awal bahwa terdapat gap antara kondisi aktual dengan standar ideal, yang berpotensi memengaruhi tingkat komitmen organisasi pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

Secara teoritis, komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui perspektif faktor internal dan eksternal. Lingkungan kerja sebagai faktor eksternal menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai, disiplin kerja sebagai faktor internal mencerminkan internalisasi norma organisasi

oleh individu, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara faktor eksternal-internal dengan komitmen organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Namun, temuan tersebut masih menunjukkan inkonsistensi, terutama terkait peran mediasi kepuasan kerja yang belum konsisten di berbagai konteks organisasi.

Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada sektor swasta, sehingga kajian yang mengkaji hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks instansi pemerintahan, khususnya lembaga penegak hukum, masih terbatas. Padahal, karakteristik birokrasi pemerintah yang kaku, hierarkis, dan berorientasi pelayanan publik berbeda secara fundamental dengan organisasi swasta.

Keterbatasan metodologis penelitian terdahulu juga terletak pada minimnya integrasi variabel mediasi dalam model analisis, sehingga belum mampu menjelaskan mekanisme hubungan kausalitas secara komprehensif. Sebagian besar penelitian hanya menguji hubungan langsung tanpa mempertimbangkan jalur mediasi yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam.

Perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, serta karakteristik pegawai menyebabkan hasil penelitian terdahulu sulit digeneralisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan objek, lokasi, dan pendekatan metodologis

yang berbeda untuk menguji ulang hubungan antarvariabel dalam konteks spesifik instansi pemerintahan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pemahaman peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan lingkungan kerja-disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi dasar perumusan kebijakan bagi Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dalam meningkatkan komitmen pegawai melalui optimalisasi lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Dengan demikian, penelitian ini relevan dan penting dilaksanakan mengingat adanya indikasi permasalahan pada variabel independen, mediasi, dan dependen yang dapat diuji secara empiris untuk memberikan solusi berbasis data bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

Berdasarkan latar belakang penelitian serta hasil survei pendahuluan di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian mengenai "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI KEJAKSAAN TINGGI JAWA BARAT**"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan disajikan pada halaman berikutnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan batasan terhadap berbagai permasalahan yang terjadi dalam penelitian. Berdasarkan hasil prasurvei diatas, maka dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya bimbingan dan arahan dari atasan atau supervisi dalam penyelesaian tugas harian pegawai.
2. Adanya indikasi suasana kekeluargaan dan keharmonisan pada lingkungan kerja non-fisik yang belum terjalin dengan baik.
3. Masih rendahnya tingkat kepatuhan pegawai terhadap ketepatan waktu kehadiran sebelum jam masuk dan pemenuhan jam kerja instansi.
4. Kurang puasnya pegawai terhadap peluang kenaikan jabatan serta pengembangan kompetensi yang diberikan oleh organisasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
2. Bagaimana kondisi disiplin kerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
3. Bagaimana kondisi komitmen organisasi pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
4. Bagaimana kondisi kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
6. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
7. Seberapa besar pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana:

1. Lingkungan kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
2. Disiplin kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
3. Komitmen organisasi di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
4. Kepuasan kerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
6. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
7. Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitia yang telah dikemukakan, Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil yang dicapai dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menambah sumber informasi serta referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai variabel-variabel yang memengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, terutama dalam konteks instansi pemerintah seperti Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Selain memberikan manfaat teoritis yang telah dikemukakan, penelitian ini pula diharapkan dapat memberikan manfaat praktis berupa pengetahuan dan wawan bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti
    a. Melatih kemampuan menganalisis pengaruh kondisi fisik dan non-fisik ditempat kerja.
    b. Memperdalam pemahaman dalam mengukur kontribusi tingkat ketaatan dan kedisiplinan pegawai.

c. Mengetahui pentingnya rasa puas pegawai dalam membentuk keterikatan kerja.
d. Mengetahui tingkat komitmen pegawai secara menyeluruh.

2. Bagi Instansi
   a. Menjadi bahan masukan dalam menciptakan kondisi fisik maupun non-fisik tempat kerja yang kondusif untuk mendukung kenyamanan pegawai.
   b. Menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam mengukur tingkat ketaatan pegawai.
   c. Memberikan informasi mengenai pemenuhan kepuasan kerja pegawai guna mendorong terciptanya komitmen organisasi yang kuat.
   d. Menjadi acuan bagi instansi untuk menilai sejauh mana tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan keselarasan nilai pegawai terhadap organisasi.
3. Bagi Pihak Lain
   a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
   b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya kajian pustaka ini.