

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. BPS mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan statistik dasar, melaksanakan koordinasi dan kerjasama, serta mengembangkan dan membina statistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut keterikatan kerja sangat penting diperhatikan agar mampu bertahan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan hasilnya pun sesuai dengan yang di harapkan instansi.

Instansi (organisasi) merupakan tempat berinteraksi antar anggota organisasi atau dengan lingkungan sosialnya, dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan (Hayani, 2021). Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap

organisasi hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif (Ardiansyah, 2017).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting. Ketika pegawai memasuki suatu organisasi kerja ataupun instansi, pada umumnya mempunyai harapan dan keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan tersebut bukan hanya mengejar upah saja tetapi juga kebutuhan psikologis. Sedangkan bagi organisasi itu sendiri yang menjadi harapan terbesarnya adalah pegawai tersebut mampu mewujudkan tujuan organisasi, dimana organisasi merupakan suatu wadah yang menampung orang berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan (Tri, Ghalib dan Fitriyadi, 2021).

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi karena keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih supaya mampu bekerja dengan optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas. Sumber daya yang diperlukan antara lain adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia. (Hayani, 2021).

Menurut Salsabila dan Budiman (2023) sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi, maka dari itu, pegawai merupakan kunci dalam penentu keberhasilan sebuah organisasi. Agar pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Di instansi dibutuhkan keterikatan terhadap pekerjaan atau *work engagement* pada pegawai. *Work*

*Engagement* (keterikatan kerja) merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *engagement* tinggi adalah pegawai yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan instansi jangka panjang. Keterikatan kerja juga mengacu pada keterlibatan, kepuasan, dan antusias pegawai dalam bekerja. Salanova dan Schaufeli (dalam Ramdhani dan Sawitri, 2017)

*Work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), *Absorption* (penghayatan), *Engagement* yang diungkapkan ini tidak merujuk pada kondisi yang sesaat dan spesifik, tetapi lebih pada kondisi afektif-kognitif yang terus berlanjut dan nyata, yang tidak terfokus pada objek, situasi, kondisi atau tingkah laku. Schaufeli dan Bakker (dalam Putri, 2023)

Brown (dalam Noviantoro, Andriyani dan Sakinah, 2021) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang pegawai dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Menurut Lockwood (dalam Prahara, 2020) keterikatan pegawai dengan pekerjaannya atau disebut juga *work engagement* adalah keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual. Menurut Kahn (dalam Atmaja dan Mulyani 2020) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan

sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Vance (dalam Noerant dan Prihatsanti, 2018) menyebutkan *engagement* adalah kerelaan pegawai untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukan tindakan sukarela dan hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukai instansi. Agustian (dalam Dwiningsih 2018) menyebutkan pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan Negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Menurut Schaufeli dan Baker (dalam Astika dan Saptoto, 2016). *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh *personal resource* dan *job resource* *Personal resource* merupakan evaluasi diri positif terkait dengan ketahanan yang merujuk kepada kemampuan individu untuk melakukan kontrol dan nantinya akan berpengaruh terhadap lingkungannya atau Iklim organisasi. Schaufeli, dkk (dalam Astika dan Saptoto, 2016)

Elsa (dalam Darmawan, 2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan bangunan dasar pekerjaan dan aturan-aturan yang ada pada organisasi. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi, iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi pegawai. Menurut Wirawan (dalam Triastuti, 2019) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi

mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi. Menurut Sacher (dalam Tri, Ghalib, dan Fitriyadi, 2021) Iklim organisasi menggambarkan dilema umum dalam upaya memahami dan menggambarkan perilaku manusia di dalam organisasi dan kerangka kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam Atmaja dan Mulyani 2020) merupakan suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas dari lingkungan organisasi, dimana aspek-aspeknya dapat dipersepsi dan dialami oleh anggota organisasi. Menurut Litwin dan Stringer (dalam Olivia dan Prihatsanti 2018) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Stringer (dalam Olivia dan Prihatsanti 2018) mendefinisikan iklim organisasi sebagai “*collection and pattern of enviromental determinant of aroused motivation.*” Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Iklim organisasi adalah persepsi dan pemaknaan yang dialami oleh pegawai terhadap kebijakan, prosedur dan praktik organisasi serta bagaimana perilaku mereka didukung, dihargai dan diharapkan, setiap pegawai akan selalu mempersepsikan apa yang ada dilingkungan kerjanya, baik dari segi manajemen praktik organisasi itu sendiri maupun perilaku atasan dan rekan kerja ditempat kerja. Hasil dari persepsi inilah yang nantinya akan membentuk perilaku kerja pada

pegawai. Ehrhart dkk (dalam Kusumaputri, 2021). Iklim organisasi juga dikatakan sebagai konstruk yang penting dalam sebuah organisasi dan *setting* kerja karena dapat menjadi wadah untuk mempelajari perilaku anggota di dalamnya (Yulianto dan Martina, 2018).

Menurut Lussier (2017) Iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Pengukuran iklim organisasi dapat dilakukan dengan mengukur tujuh aspek yaitu *structure* (struktur), *responsibility* (tanggung jawab), *reward* (penghargaan), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *organizational identity and loyalty* (identitas organisasi), dan *risk* (risiko). Iklim organisasi yang positif ditandai dengan terpenuhinya aspek-aspek tersebut yakni pegawai memaknai secara positif mengenai praktik manajemen dan relasi antar pegawai di instansi. Ehrhart dkk (dalam Kusumaputri, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat kota Padang, banyak pegawai yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mudah menyerah saat merasa bahwa pekerjaan itu terasa sulit untuk di selesaikan, mereka cenderung membiarkan tanpa mencari solusi untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit tersebut.

Pegawai seringkali meninggalkan instansi sebelum jam kerja selesai hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang antusias dalam bekerja atau bisa dikatakan dedikasi yang dimiliki pegawai terhadap instansi kurang. Pegawai juga sering merasa bosan, pegawai juga merasa waktu begitu lama saat mereka berada

di instansi, sehingga mereka ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan agar bisa cepat pulang, yang menyebabkan pegawai tidak konsentrasi penuh dalam mengerjakan pekerjaannya karena terburu-buru, mereka merasa pekerjaan tersebut hanya perlu diselesaikan saja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan penghayatan pegawai kurang terhadap pekerjaannya yang menyebabkan mereka cepat jenuh dan tidak tertarik dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPS memiliki *Work Engagement* yang masih kurang, hal ini berkaitan dengan iklim organisasi yang ada di perusahaan tersebut.

Wawancara mengenai iklim organisasi yang telah dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat Padang, hasilnya menyatakan beberapa pegawai berpendapat bahwa lingkungan instansi tersebut kurang mendukung contohnya seperti dalam pemberian *reward*, pegawai menyebutkan bahwa *reward* yang di berikan tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan sehingga menyebabkan pegawai tidak bersemangat dan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan. Pegawai juga tidak berani mengambil resiko dalam pekerjaan serta mudah menyerah saat diberikan tantangan menyelesaikan tugas yang sulit. Kurangnya dukungan, penghargaan yang diberikan instansi membuat pegawai tidak berusaha untuk meningkatkan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena mereka merasa imbalan yang mereka terima atas kinerja yang mereka berikan itu tidak sesuai, membuat para pegawai merasa pekerjaan mereka terasa tidak bermakna. Beberapa pegawai juga mengatakan bahwa hubungan mereka dengan rekan kerja terjalin kurang baik, misalnya antara pegawai yang senior dengan junior terkadang

mereka menunjukkan batasan dan rasa ketidaksukaan satu sama lain yang membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Olivia dan Prihatsanti (2017) dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dan iklim organisasi ( $r_{xy} = 0,786$  ;  $p < 0,05$ ), artinya semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Tri, Ghalib dan Fitriyadi (2021) dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* PT. PLN (Persero) UPP Kiting Kalbagteng 3 Cabang Sampit, Hasil penelitian membuktikan bahwa Iklim Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja 0,711% atau 71,1%. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi akan semakin baik terkait dengan peningkatan *Work Engagement* PT. PLN (Persero) UPP Kiting Kalbagteng 3 Cabang Sampit.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dewi dan Prasetyo (2017) juga melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja ( $r = 0,786$ ;  $p < 0,001$ ), yang berarti bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang

dilakukan peneliti sekarang adalah dari tempat, waktu, dan populasi serta sampel penelitian.

Pemaparan latar belakang diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Sumbar Kota Padang.

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat Padang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Padang.

### **D. Manfaat penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan psikologi, khususnya pada ilmu psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan hubungan iklim organisasi dengan *work engagement*.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Pegawai**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai di BPS Provinsi Sumbar Kota Padang agar mengetahui bagaimana hubungan antara iklim

organisasi dengan *work engagement* dan sejauh mana hubungan tersebut dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk instansi terkait hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* dan instansi dapat menghadirkan profesional untuk memberikan penyuluhan mengenai bagaimana meningkatkan *work engagement* pada pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait dengan iklim organisasi dan *work engagement* semoga penelitian ini dapat menjadi acuan.