

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tujuan dibentuknya Negara diantaranya untuk mensejahterakan rakyat dan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pemerintah sebagai aparatur Negara yang bertugas memimpin organisasi Negara untuk mencapai tujuan Negara sebagai mana yang tertera dalam pembukaan Undang-Undang 1945 serta untuk mengkoordinasi agar tujuan Negara tercapai (Putri dkk, 2022). Pemberlakuan UU No. 22 Tahun 1999 tentang otonomi daerah telah membawa konsekuensi yang sangat kompleks bagi pemerintahan daerah. Akibat pelimpahan wewenang yang dulu menjadi wewenang pemerintah pusat, sekarang menjadi kendali pemerintah daerah. Dalam proses pengalihan wewenang ini tidak jarang menimbulkan konflik, yang kadang-kadang mengganggu kinerja birokrasi dalam menjalankan tugas pelayanan di daerah. Kemudian muncul isu seberapa jauh kesiapan dari aparatur dalam menerima dan merespon wewenang dari pusat, terutama berkaitan dengan kemampuan dan kualitas aparatur yang ada. Aparatur yang memiliki kemampuan dan kualitas yang tinggi sangat diperlukan dalam menjalankan roda pemerintahan yang semakin besar tantangan ke depannya (Irawan, 2016).

Dinas Perhubungan merupakan pendorong utama terwujudnya pembangunan dan kebutuhan sarana, prasarana, dan fasilitas yang berdimensi kelancaran dan

keselamatan penyelenggaraan melalui koordinasi pembangunan dalam menyelenggarakan perhubungan. Pengujian kendaraan bermotor merupakan salah satu sektor pelayanan publik yang berperan penting dalam menunjang kelancaran mobilitas masyarakat untuk beraktivitas disektor-sektor larik jalan. Pengujian Kendaraan Bermotor merupakan serangkaian pemeriksaan komponen-komponen kendaraan yang harus memenuhi persyaratan ambang batas lain jalan untuk memastikan kendaraan yang akan digunakan atau dioperasikan di jalan dalam kondisi teknis baik dalam menjaga keselamatan dan kelestarian lingkungan. Pemeriksaan dan pengujian fisik mobil umum, mobil bus, mobil barang, kendaraan khusus, kereta gandengan, kereta tempelan sebagai mana dimaksud dalam pasal 53 ayat 2 meliputi pengujian terhadap persyaratan teknis dan pengujian persyaratan larik jalan. Kantor Dinas Perhubungan merupakan instansi yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang perhubungan, yang tugas utamanya adalah mengatur tata tertib Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (Indrawati dan Herlina, 2020).

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 (Adawiyah & Muklis, 202). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran

pegawai, karena pegawai bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga sebagai subyek atau pelaku.

Meningkatkan kinerja pegawai yang mampu menyelesaikan secara efektif. Manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja pegawai sehingga dapat mengembangkan potensi dalam menjalankan tugas-tugas kinerja pegawai tersebut Ramadillah (2019). Pegawai yang loyal ditandai dengan tetap mengikuti peraturan yang perusahaan dan bertugas/bekerja dengan sebaik-baiknya. Kebanggaan kepada organisasi diikuti dengan jalinan kerjasama yang baik dan adanya keinginan bertahan mengabdikan membuat karyawan bisa mendapat solusi dari permasalahan pekerjaan yang dihadapi (Egenius dkk, 2022).

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan melahirkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang nomor 43 tahun tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya (dalam sari, 2018). Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga terdapat pada organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif maupun lembaga legislatif. Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pasal 2 ayat (2) Undang-undang no 43 tahun 1999, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil bagi setiap Negara (Gaspersz &

Baharuddin, 2023). Pembahasan mengenai struktur birokrasi dan kebijakan pemerintah terkait tenaga kerja meliputi regulasi yang mengatur status PNS dan THL dalam administrasi pemerintahan. Kebijakan ini mungkin mencakup prosedur perekrutan, pelatihan, pengangkatan, dan pengaturan gaji serta tunjangan bagi kedua jenis tenaga kerja tersebut. Selain itu aspek lain yang bisa dibahas adalah peran masing-masing dalam melaksanakan tugas pemerintahan serta upaya pemerintahan dalam meningkatkan kesejahteraan produktivitas mereka.

Tenaga Harian Lepas (THL) adalah orang yang dipekerjakan oleh lembaga atau organisasi pemerintah atau swasta yang dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu, atau setiap bulan, tergantung pada kesepakatan atau peraturan dari lembaga atau organisasi yang bersangkutan. THL dituntut untuk mengurus dan mengembangkan diri, serta mempertanggungjawabkan pekerjaannya, sebagaimana tertuang dalam kontrak kerja yang disepakati antara tenaga harian lepas (THL) dengan penanggung jawab pemenuhan kewajiban atas nama instansi/organisasi (Ginting dkk, 2022). Pegawai merupakan kunci majunya organisasi, pegawai yang berkualitas dapat membuat organisasi mampu bersaing dan pegawai berkualitas, organisasi juga membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi pegawai mempunyai rasa keterikatan yang besar terhadap organisasi.

Menurut Robbins (dalam Pratama & Thoyib, 2022) loyalitas kerja yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Jika seseorang memiliki loyalitas dan

kepercayaan terhadap sesuatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Loyalitas kerja merupakan proses kognitif dan afektif yang tercermin dalam perilaku aktif, disengaja, sukarela, dan timbal balik yang dicirikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi karyawan dengan keterikatan dan dedikasi pada organisasi, kelompok kerja, dan supervisor Meschke (dalam Cahyani & Izzati, 2023).

Menurut Rowen (dalam Diana dkk, 2022) loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Menurut Hasibuan (dalam Rusyana dkk, 2023) “Loyalitas kerja adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

Menurut Chaerudin dkk, (2020) ada tiga faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu, faktor keamanan, faktor kenyamanan dan tantangan. Salah satunya faktor kenyamanan, yaitu meliputi kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan perteman atasan yang ramah. Seseorang yang tidak nyaman di tempat kerja akan menghambat terjadinya loyalitas kerja. Pegawai yang kurang nyaman ditempat kerja akan mudah merasa marah, kecewa dan gelisah dan akan menyalahkan diri sendiri ketika yang terjadi tidak sesuai dengan keinginannya. Dalam hal ini, pihak tenaga harian lepas memiliki keadaan deprivasi relatif yaitu karyawan mudah marah, gelisah dan kecewa

saat terjadi kesenjangan antara realita yang terjadi dengan seperti yang diinginkan oleh karyawan.

Menurut Merton dan Kitt (dalam Khafifuddin, 2022) deprivasi relatif merupakan perasaan yang di timbulkan karena adanya pengalaman yang tidak sesuai dalam diri individu antara harapan dengan yang individu peroleh.

Deprivasi relatif juga bisa dikatakan sebuah upaya membandingkan dirinya dengan orang lain atau kelompok tertentu, yang artinya hal ini sangat ditentukan oleh pilihan seseorang atau individu tersebut terhadap kelompok yang ia jadikan sebagai kelompok referensi komparatifnya. Deprivasi relatif mengandung pengertian tentang ketimpangan sosial dan ketidakadilan sosial (Berry dan David dalam Ibad dkk, 2022).

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan pada tanggal 9 November 2023 dengan bagian SDM Dinas Perhubungan Kab. Solok ditemukan kurangnya kepatuhan pegawai seperti mengundurkan diri sebelum kontrak selesai, pegawai sering tidak masuk kerja tanpa keterangan, sering datang terlambat melebihi jam masuk kerja yang ditentukan. Ada beberapa pegawai yang tidak memiliki kemauan untuk bekerja sama dan seringnya terjadi kesenjangan antara tugas yang sedang dijalankan. Sering terjadi perkelahian sesama pegawai dan pegawai yang malas dan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan SP (surat peringatan). Ditemukan juga pegawai yang masih sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai dan melakukan pekerjaan lain seharusnya tidak dikerjakan. Beberapa pegawai juga tidak ingin bekerja sama dan lebih memilih bekerja sendiri. Ditemukan juga pegawai yang mengalami kesenjangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya berkaitan dengan kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya, beberapa pegawai tidak menunjukkan sikap dan perilaku yang sejalan dengan instansi seperti sering terjadi perdebatan saat pembagian tugas atau pembagian piket di lapangan.

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 9 November 2023 dengan beberapa pegawai tenaga harian lepas di Dinas Perhubungan Kab. Solok ditemukan pegawai sering terlambat datang ketempat kerja ketika atasan tidak ada maka pegawai lain sudah terbiasa datang dan pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, pegawai juga mengatakan dirinya pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Beberapa pegawai mengatakan bahwa sebagian pegawai mundur dan berhenti kerja karena merasa tidak sanggup dengan tugas yang diberikan dan merasa tidak cocok dengan pekerjaan saat ini. Pegawai mengatakan bahwa sebagian pegawai senior tidak mau membantu dan bekerja sama dan sering menyuruh untuk melakukannya sendiri, sehingga terjadi kesalahan akan menyalahkan pegawai baru. Ada beberapa pegawai mengatakan bahwa sering mendapatkan surat peringatan dengan alasan sering datang terlambat, bermalasan saat bertugas dan terlambat mengumpulkan tugas laporan. Beberapa pegawai di saat jam kerja sering mengobrol atau bermain *game* disela-sela jam kerja dan sambil merokok.

Pegawai juga mengatakan merasa tidak puas dan cemas dengan pendapatan dari pekerjaan ini, dan ingin mencari pekerjaan tambahan untuk kebutuhan keluarga. Pegawai mengatakan akan merasa sedih ketika ada pegawai lain yang tidak mau bekerja sama dengannya. Ada juga pegawai baru mengatakan bahwa terganggu dan

cemas ketika satu kerjaan dengan pegawai yang sudah berpengalaman. Adanya beberapa pegawai mengatakan merasa adanya kesenjangan atau suasana yang tidak berdaya, kesenjangan yang dirasakan pegawai dengan membandingkan dirinya dengan pegawai lainnya atau kelompoknya dengan kelompok lain, sehingga beberapa pegawai mengalami kemunduran dan tidak lagi antusias, semangat dalam bekerja bahkan akan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Ditemukan juga pegawai yang sering memandingkan kemampuan kerjanya dengan pegawai lain merasa tidak sanggup dan menganggap pegawai lain akan sanggup melakukannya. Beberapa pegawai tenaga harian lepas juga merasa dirugikan karena atasan memeberikan tugas tambahan maka dirinya ingin menolak namun tidak bisa karena takut atasan marah ataupun diberhentikan oleh atasan. Pegawai juga menyebutkan merasa marah dan kesal ketika adanya permasalahan tugas kelompok lain, atasan akan memberikan tugas itu kepada pegawai lainnya untuk menyelesaikannya dan pegawai akan merasa dirugikan dan membuat pegawai pulang terlambat.

Penelitian tentang Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja dilakukan oleh Mardaleta dan Rinaldi (2022) dengan judul Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu.. Penelitian tentang hubungan Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja oleh Linsia (2019) hubungan antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara

deprivasi relatif dengan Karyawan Pada Perusahaan PT. Bara Dinamika Muda Sukses Kalimantan Utara. Analisis data pada penelitian ini menghasikan loyalitas kerja karyawan perusahaan PT. Bara dinamika muda sukses (BDMS) dapat diterima. Penelitian selanjutnya oleh Oleysorot dan Wijono (2023) dengan judul Deprivasi Relatif Dan Loyalitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. X. hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Perhubungan Kab. Solok.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Perhubungan Kab. Solok?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Perhubungan Kab. Solok.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Memberi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Perhubungan Kab. Solok.

b) Bagi Dinas Perhubungan

Membantu pihak perbankan dengan informasi tentang Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Perhubungan Kab. Solok.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya tentang Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Perhubungan Kab. Solok.