

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran dan keberhasilan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan sangat tergantung pada kuantitas dan kualitas aparatur negara dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang baik sebagai pendukung dan pelaksana program kerja yang sudah ditetapkan. Menurut Luthans (dalam Meita Santi Budiani dan Rosinta Windasari, 2018), sumber daya memegang peranan penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan, oleh karena itu produktivitas karyawan sangatlah dituntut secara maksimal agar kinerja pegawai lebih efektif dan efisien.

Pada era globalisasi yang penuh dengan resiko dan tantangan, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi, yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi menjadikannya sebagai aset bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, peran dan fungsinya dari sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.

Sumber daya yang sangat berperan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada seluruh masyarakat.

Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, seorang Pegawai Negeri Sipil harus mampu berpegang teguh pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1975 Tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, “Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan serta menggerakkan dan memperlancar pembangunan dalam rangka usaha mewujudkan tujuan Nasional yaitu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeeseimbangan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya maka Pegawai Negeri Sipil itu harus dibina sedemikian rupa sehingga mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta bermental baik, bersatu padu, bersih, jujur, berdaya guna, berhasil guna, bermutu tinggi, dan penuh tanggungjawab terhadap tugasnya”. Untuk itu penting bagi seorang Pegawai Negeri untuk memiliki tanggung jawab, kesetiaan dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1975 Tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri.

Allen dan Meyer (dalam Pramadani dan Fajrianti, 2012), menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi merupakan suatu kemauan individu untuk berasama organisasi, yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Robbins dan Judge (dalam Aisyah, 2015), memandang komitmen organisasi kemudian komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2011).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Meyer dan Allen (dalam Pramadani dan Fajrianti, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan 3 komponen umum, yaitu kelekatan afektif individu terhadap organisasi (*affective commitment*), kerugian yang diterima individu ketika meninggalkan organisasi (*continuance commitment*), keharusan untuk tinggal dalam organisasi karena nilai kesetiaan individu (*normative commitment*). Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Selanjutnya anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan

terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Dari penjelasan tersebut, maka komitmen dalam berorganisasi dapat dikatakan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kenzie (dalam Putrana et al., 2016) bahwa komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham (dalam Adnan dan Prihatsanti, 2018), yaitu: faktor personal, faktor situasional, dan faktor posisional. Faktor situasional dan posisional berkaitan dengan dukungan yang didapatkan dari hubungan dengan rekan dan posisi yang dimiliki individu (eksternal) dalam organisasi, sedangkan faktor personal ini merupakan faktor yang dimiliki oleh individu tersebut sendiri. Menurut Norton (dalam Ayunda Ashta Cantari et al., 2019), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pekerjaan yang menantang, kepuasan kerja karyawan, kesempatan pengembangan karir, tujuan organisasi yang jelas serta adanya keseimbangan antara kebutuhan kehidupan dan pekerjaan.

Untuk itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan, salah satunya adalah Kepuasan Kerja. Luthans (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja telah menarik perhatian paling besar dari semua sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan komitmen pada tingkat organisasi,

hubungan yang kuat antara kepuasan kerja telah ditemukan selama bertahun-tahun.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Muayyad dan Gawi, 2017), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Kemudian Robbins dan Judge (dalam Indrasari, 2017), mendefinisikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Coetzee (dalam Adnan dan Prihatsanti, 2018) pekerja didapatkan bahwa pekerja yang lebih teliti, ekstrovert, dan memiliki pandangan positif terhadap hidupnya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi (pekerjaan). Pandangan positif tersebut merupakan kapasitas psikologis yang dimiliki individu tersebut disebut sebagai *psychological capital* menurut Luthans (dalam Adnan dan Prihatsanti, 2018).

Osigweh (dalam Nurfaizal, 2016), menyatakan bahwa modal psikologis adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang biasa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja organisasi. Luthans (2011), mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis individu yang positif yang ditandai oleh: (1) memiliki kepercayaan diri

(*self-efficacy*) untuk mengambil dan menempatkan di usaha yang diperlukan untuk berhasil di tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa depan; (3) tekun mencapai tujuan dan bila diperlukan, fokus untuk mencapai tujuan (*hope*) untuk berhasil; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali dan bahkan keluar dari zona aman (*resilience*) untuk mencapai keberhasilan.

. Peterson (dalam Adnan dan Prihatsanti, 2018) menyatakan bahwa *Psychological Capital* merupakan bentuk dari sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Setiap individu memiliki karakteristik tertentu yang akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Salah satu karakteristik yang juga sangat mempengaruhi perilaku tersebut adalah ciri pribadi mereka atau ciri psikologis yang bersifat positif yang dapat membantu individu tersebut untuk dapat berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dewasa ini, banyak fenomena yang ditemukan dimasyarakat mengenai kinerja Pegawai Negeri yang dinilai tidak memuaskan. Menurut Sri dan Sutisno (dalam Chairunisa & Jaenudin, 2015), Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sosok yang masih sering dikaitkan dengan pandangan miring seperti perilaku korupsi, kolusi, nepotisme, tidak disiplin, tidak kompeten, birokrasi yang panjang, inefisiensi hingga penyalahgunaan wewenang dan tanggung jawab. Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sekitar 50 persen dari 4,7 juta PNS yang ada di Indonesia memiliki kualitas rendah, atau tidak memiliki kapasitas yang memadai (dalam Tentama, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Dinas di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh pada 9 Desember 2019, ia mengatakan bahwa terdapat banyak kekurangan yang menunjukkan ketidakmampuan Pegawai Negeri dalam berkomitmen pada instansi. Hilangnya komitmen pegawai dalam bekerja, tentu berdampak buruk terhadap performa Pegawai Negeri dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi masyarakat. Hal tersebut ditandai dengan kurangnya keinginan untuk berkontribusi dalam kegiatan yang dilakukan oleh kantor, sering meninggalkan kantor pada jam kerja dan mengabaikan tugas-tugas yang merupakan tanggung jawabnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Menurutnya, Pegawai Negeri yang tidak memiliki jabatan yang tinggi memiliki tingkat pelayanan yang kurang baik bahkan bermalas-malasan dan terkesan mengabaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan banyaknya Pegawai Negeri yang biasanya memiliki jabatan yang cukup baik ditempat ia bekerja dulu, namun tiba-tiba harus kehilangan jabatannya. Adapun akibat yang ditimbulkan dari hal tersebut adalah, Pegawai Negeri tidak lagi ikut berkontribusi dengan instansi tempat ia bekerja, performa kerja sudah tidak baik dan bahkan tidak lagi memperdulikan tugas-tugas kantor yang seharusnya ia kerjakan, serta tidak pernah masuk kerja atau hanya datang kerja untuk absen saja.

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan beberapa Pegawai Negeri Sipil di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh. Beberapa pegawai yang dulunya pernah menjabat sebagai Kepala Dinas di suatu instansi. Ia mengatakan bahwa ia merasa sangat tidak puas dengan jabatan dan pekerjaan yang ia miliki sekarang karena tidak sebanding dengan pendidikan yang sudah ia tempuh. Disamping itu,

beberapa pegawai mengatakan bahwa setelah tidak memiliki jabatan yang tinggi, ia merasa memiliki beban moral yang besar dikarenakan gaji yang diterima sudah sedikit sementara banyak keperluan yang harus dibayar dan gaji yang diberikan dirasa terlalu kecil jika dibandingkan dengan jenjang karir yang pernah ia tempuh sebelumnya. Untuk itu beberapa dari mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan di kantor dan lebih memprioritaskan untuk mengelola usaha sampingan. Selain itu, beberapa pegawai lain mengatakan bahwa atasan tidak terlalu berani untuk bertindak tegas terhadap pegawai yang dulunya juga pernah menjabat sebagai kepala dinas, sehingga mereka cenderung mengabaikan tugas-tugas di kantor, dan beberapa rekan kerja pun merasa segan jika harus memberikan tugas kepada rekan kerja yang sebelumnya pernah menjabat sebagai kepala dinas di instansi yang berbeda.

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan pegawai yang hampir memasuki usia pensiun, mereka mengatakan bahwa sudah tidak memiliki keyakinan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan efektif dikarenakan kondisi fisik yang sudah tidak muda lagi. Beberapa dari pegawai ini memilih untuk datang ke kantor untuk sekedar mengisi daftar hadir saja. Alasan lainnya adalah karena jarak kantor dan rumahnya terlalu jauh, sehingga beberapa pegawai ini merasa waktunya hanya habis di perjalanan saja mengingat kondisi fisik yang sudah tidak kuat lagi. Mereka juga merasa pesimis dan kehilangan harapan untuk memiliki jabatan yang tinggi sebelum pensiun, dikarenakan mereka bukanlah orang terdekat ataupun tim sukses dari pejabat daerah tersebut. Untuk itu mereka hanya pasrah karena harus mengakhiri sisa karir dengan jabatan yang tidak tinggi.

Namun, pada beberapa pegawai lain masih berusaha mempertahankan pekerjaannya dan berharap masih bisa memiliki jabatan yang sama seperti semula dengan menjadi tim sukses dari Bupati terpilih berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa, masih adanya pandangan positif dan keyakinan diri terhadap pekerjaan dan harapan yang lebih baik untuk pekerjaannya kedepan

Atas dasar temuan permasalahan umum yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini menghubungkan gejala-gejala yang telah dijumpai dengan kondisi lingkungan Dinas Instansi yang ada di Kota Sungai Penuh. Peneliti akan fokus menelaah permasalahan yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh dengan menghubungkannya dengan variabel yang sesuai dengan permasalahan tersebut.

Dengan melihat hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, serta bagaimana hubungan modal psikologis dengan komitmen organisasi. Sebelumnya, penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sudah pernah diteliti oleh Khoirunnisa dan Ramadhani (2018) yang berjudul “hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita” dengan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan. Kemudian Penelitian tentang hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi sebelumnya sudah pernah diteliti oleh adnan dan prihatsanti (2017) dengan judul tentang “hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa undip” dan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara

psychological capital dengan komitmen organisasi pada anggota BEM dan SM Undip Semarang. Perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada karakteristik subjek, lokasi penelitian, serta waktu dan tempat penelitian.

Berdasarkan semua uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh” .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin meneliti tentang apakah ada “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti untuk meneliti ini adalah bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh.
2. Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh.
3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Modal Psikologi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil dalam perkembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Kantor Kantor BPBD Kota Sungai Penuh

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bagi Kantor Kantor BPBD Kota Sungai Penuh untuk dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kualitas pegawainya.

b. Bagi Pegawai Negeri Sipil di kantor BPBD Kota Sungai Penuh

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Pegawai Negeri di Kantor BPBD Kota Sungai Penuh untuk dapat meningkatkan pelayanan dan kualitasnya sebagai abdi masyarakat

c. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda, sehingga dapat memberikan

sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Modal Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi”