

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

BNN (Badan Narkotika Nasional) adalah lembaga non kementerian yang berada di bawah Presiden Republik Indonesia dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia. BNN mempunyai kewenangan khusus dalam peredaran narkotika dan bertanggung jawab atas pengawasan peredaran obat di Indonesia. Dengan misi dan tanggung jawab yang besar untuk menyelamatkan bangsa Indonesia dari narkoba, keberadaan dan peran BNN diharapkan dapat menunjukkan kualitas terbaik dalam segala aspek, dan tidak terlepas dari hubungan antar sesama (dalam Ghafiki, 2017).

BNN sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba harus menetapkan standar. Berdasarkan peran dan izin tersebut, dan mengingat tugas tersebut juga dilakukan oleh instansi lain, BNN harus memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (dalam Ginting, 2018).

Sesuai dengan ketentuan Badan Narkotika Nasional dalam Pasal 16 Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007, tugas BNN adalah membantu gubernur: 1) Mengkoordinasikan instansi daerah dan pemerintah di provinsi untuk merumuskan kebijakan dan melaksanakan kebijakan operasional BNN di bidang

ketersediaan dan P4GN 2) Membentuk kelompok kerja sesuai dengan kebijakan operasional BNN, yang terdiri dari instansi daerah dan instansi pemerintah di provinsi, sesuai dengan tanggung jawab, fungsi dan kewenangan masing-masing (dalam Ginting, 2018).

Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan berkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama, atau satu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Robbins dalam Harahap, 2011).

Menurut Nitisemito (dalam Sanyoto, 2017), pegawai dengan beban kerja yang berat akan lebih cenderung bekerja sama dengan organisasi, sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan peraturan organisasi. Loyalitas pegawai yang rendah terhadap organisasi dapat menyebabkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi, seperti semangat kerja pegawai yang rendah, tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, kinerja kerja yang berkurang, dan bahkan dapat menyebabkan pemogokan kerja.

Loyalitas pegawai merupakan hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi. Jika pegawai tidak memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, maka sulit bagi suatu organisasi untuk berkembang dan bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Organisasi harus dapat meningkatkan loyalitas pegawai agar organisasi dapat bertahan terutama di masa-masa sulit. Pegawai dengan loyalitas tinggi, tidak peduli ketika organisasi menghadapi

kesulitan atau dalam kondisi normal organisasi, akan melakukan kemampuan kerja terbaik mereka di tempat kerja, tetapi jika loyalitas kerja pegawai tidak tinggi, pegawai akan mencoba mencari organisasi lain untuk bekerja (dalam Lauritta, 2017).

Menurut Siswanto (dalam Pranita, 2016) berpendapat bahwa loyalitas adalah kemampuan dan tekad yang kuat untuk berusaha melaksanakan tugas dan mematuhi semua peraturan dengan kesadaran diri dan penuh tanggung jawab. Menurut Steers & Porter (dalam Dewanto, 2015), jika pegawai merasa puas dengan kebutuhan sehari-hari di tempat kerja sehingga mereka betah selama bekerja di perusahaan, maka akan tercipta loyalitas kerja.

Menurut Alkahtani (dalam Audita, 2019), pegawai dengan loyalitas tinggi dalam bekerja merupakan pegawai yang dibutuhkan organisasi untuk dapat memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi dalam persaingan pasar. Kontribusi pegawai dalam organisasi akan membantu meningkatkan jumlah dan kualitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi akan membutuhkan pegawai yang loyal terhadap tempat kerja karena loyalitas merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Hasil survei Kompas CyberMedia (dalam Priambodo, 2018) menunjukkan bahwa sangat mudah bagi pegawai berprestasi untuk berpindah perusahaan di Indonesia. Hal ini berdampak buruk bagi perusahaan, karena tidak mudah untuk mendapatkan pegawai yang berprestasi. Bagi organisasi, ini merupakan tantangan dan perjuangan untuk mempertahankan pegawai yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun loyalitas

memberikan dampak yang besar bagi organisasi, namun sampai saat ini masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan loyalitas pegawai.

Menurut Steers dan Porter (dalam Kurniawan, 2019) munculnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: (a) Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras dan karakteristik kepribadian; (b) Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan pekerjaan, tekanan kerja, peluang sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan pencocokan tugas; (c) Karakteristik desain perusahaan, mulai dari konsentrasi, formalitas, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. terlihat bahwa setidaknya telah menunjukkan tingkat asosiasi yang berbeda dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional dan fungsi kontrol perusahaan; (d) pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan. Budaya organisasi sendiri termasuk kedalam faktor c. Karena jika perusahaan atau instansi tidak memiliki karakteristik ataupun kontrol dalam perusahaan, maka akan menjadi pertimbangan pegawai untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya atau tidak.

Penelitian mengenai masalah loyalitas peneliti kaitkan dengan budaya organisasi, karena menurut hasil penelitian yang telah dilakukan (Febrina Audita, 2019), budaya organisasi sangat penting, sebagaimana tertuang dalam landasan teori, menurut Robbins (dalam Audita, 2019), budaya organisasi ini akan

membuat perbedaan yang signifikan antara organisasi dan organisasi, menciptakan identitas bagi anggota, mempromosikan komitmen anggota terhadap organisasi, dan bertindak sebagai perekat sosial serta panduan dan pembentuk sikap dan perilaku pegawai. Oleh karena itu, bagi organisasi, pembentukan kesadaran sepenuhnya akan pentingnya budaya. Pembentukannya mungkin tidak mudah, membutuhkan proses dan konsistensi, tetapi ketika semuanya dibentuk menjadi sistem dan mode yang jelas, akan sangat mempengaruhi operasi bisnis dan pengembangan perusahaan yang berkelanjutan, dan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan

Budaya organisasi biasanya dibentuk oleh para pemimpin yang mendirikan dan mengembangkan perusahaan dan serta oleh penerus mereka. Satu generasi pegawai meneruskan budaya organisasi kepada pegawai baru. Pegawai juga dapat menyerap budaya organisasi melalui kontak informal melalui percakapan dengan pegawai lain dan pengalaman mereka di tempat kerja. Dalam organisasi dengan warisan budaya yang dalam, semua orang tahu dan mendukung tujuan yang sama. Di BNNP Sumatera Barat sendiri memiliki budaya organisasi yang khusus seperti tadarus setiap hari rabu pagi dan melakukan jalan santai setiap hari jumat pagi.

Setiap orang sebagai pegawai suatu organisasi memiliki budaya yang berbeda, karena memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan tersebut akan melebur menjadi suatu budaya, yaitu persepsi terhadap budaya organisasi menjadi suatu kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi sebelumnya. setuju , Namun dalam proses ini, beberapa orang

mungkin menerimanya atau mungkin tidak, yang mungkin bertentangan dengan budaya mereka sendiri (dalam Sanyoto, 2017).

Budaya organisasi sangat penting untuk perkembangan organisasi atau instansi. Sebagai Seperti halnya seorang pemimpin harus mampu mengontrol preferensi dan berusaha menjadi profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan di lingkungan kerja, maka pemimpin harus bisa menyelesaikan masalah yang ada dengan bijak. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain. Ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Hasbi, 2018), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi bersama, dan gaya kerja yang mempengaruhi perilaku dan tindakan anggota organisasi. Menurut Wheelen dan Hunger(dalam Shaliha, 2017), budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, harapan, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh anggota perusahaan dan diturunkan dari generasi ke generasi. Menurut Littlejohn & Foss (dalam Shaliha, 2017), budaya organisasi dihasilkan oleh interaksi sehari-hari di dalam organisasi. Ketika orang berinteraksi berkali-kali, seiring waktu, mereka akan membentuk budaya. Setiap budaya memiliki aturan dan norma yang mempengaruhi anggota budaya itu.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 5 April 2021 terhadap 5 PNS dan pegawai kontrak di BNNP Sumatera Barat. Pegawai tersebut mengatakan bahwa ada beberapa diantara mereka yang tidak ingin bertahan di BNN karna banyaknya tugas yang diberikan secara terus menerus oleh pimpinan dan diberi tekanan untuk menyelesaikannya secara cepat. Pegawai tersebut juga mengatakan masih ada beberapa pegawai lain yang tidak bertanggungjawab atas pekerjaan mereka sendiri dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan. Pegawai tersebut juga mengatakan ingin keluar dari pekerjaan dengan alasan kenyamanan dan ketidaksukaan bekerja di BNN.

Pegawai yang peneliti wawancara juga mengatakan bahwa banyak diantara pegawai tersebut sudah tidak bersemangat lagi bekerja, tidak ada loyalitas dari mereka untuk organisasi, mereka menyatakan bahwa sudah tidak suka lagi dengan kebiasaan yang ada di BNN seperti adanya apel sore. Karena mereka menyatakan apel sore membuat jam pulang mereka lebih lama. Dan pegawai merasa sangat lelah melakukan apel sore di BNN tersebut sehingga di waktu siang setelah istirahat mereka menjadi malas melakukan pekerjaannya. Pegawai juga mengatakan bahwa mereka tidak bersemangat lagi dengan kebiasaan yang diberikan kepada setiap pegawai seperti *reward* atau penghargaan sudah menjadi hal yang biasa saja. Pegawai tersebut terkadang melanggar peraturan khusus di BNN seperti menggulung lengan baju, memakai sandal ketika bekerja, dan tidak shalat berjamaah di masjid bagi yang muslim. Kebiasaan berpakaian rapi

membuat beberapa pegawai menjadi gerah sehingga bekerja menjadi tidak maksimal.

Penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi dan loyalitas kerja pernah dilakukan oleh Vigna Aquilla Yoga Putri Sanyoto (2017) yang berjudul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Kerja Pada Pegawai PT Arminareka Perdana”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ulvia Nur Aini (2019) yang berjudul “ PengaruhBudaya Organisasi dengan Loyalitas Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya”.

Dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan mengangkat judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bagaimana Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan informasi dan memperkaya pengetahuan dalam ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada pegawai

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan masukan yang berguna baik bersifat pribadi maupun kepentingan instansi tersebut.

c. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat juga menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.