

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam rangka mendukung pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 Badan Pusat Statistik (BPS) menetapkan visinya sebagai “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju” (Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2020-2024). Salah satu misi yang dirumuskan oleh BPS untuk mendukung tercapainya visi tersebut adalah “Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah”. Misi inilah yang kemudian dirumuskan ke dalam tujuan “Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi”, yaitu dengan secara berkelanjutan meningkatkan kapasitas dan kemampuan tenaga statistik di pusat maupun di daerah. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan penting BPS dalam rangka mencapai visinya.

Dalam konteks pengembangan SDM di lingkungan BPS tersebut itulah Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BPS diharapkan mampu mengambil perannya. Pusdiklat BPS adalah unsur pelaksana BPS di bidang pendidikan dan pelatihan, yang mencakup penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan serta pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2008 tentang Badan Pusat Statistik yang dijabarkan dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala BPS Nomor 1 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi tercantum bahwa kedudukan, tugas dan fungsi Pusdiklat BPS adalah sebagai berikut: (1) Kedudukan Pusdiklat adalah unsur pelaksana (BPS) di bidang pendidikan dan pelatihan yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS dan secara teknis administrasi dibina oleh Sekretaris Utama BPS; (2) Pusdiklat mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan

dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan serta pendidikan dan pelatihan teknis



dan fungsional; dan (3) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana yang dimaksud di atas, Pusdiklat menyelenggarakan fungsi pelaksanaan urusan tata usaha, pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan, dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.

Uraian tersebut memperjelas bahwa salah satu keluaran penting yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan di Pusdiklat BPS adalah membentuk calon pimpinan di BPS yang memiliki nilai profesionalisme, integritas, dan amanah. Nilai-nilai Profesional, Integritas, dan Amanah (di lingkungan BPS populer disebut dengan akronim PIA) inilah yang oleh BPS didefinisikan sebagai nilai inti, yaitu nilai yang diharapkan mampu menjadi pedoman, pegangan dan inspirasi bagi setiap pegawai BPS dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Proses internalisasi nilai-nilai inti dari suatu organisasi dalam praktiknya tidak serta merta dan mudah dilakukan. Di satu sisi organisasi (dalam hal ini BPS) berkepentingan agar setiap pegawai menjadikan nilai inti sebagai modal, sikap dan perilaku kerja dalam melaksanakan pekerjaan, di sisi lain pegawai harus memberikan komitmen terhadap kebutuhan organisasi tersebut. Dalam hal ini dapat terjadi perbedaan sudut pandang antara organisasi dengan pegawainya. Kondisi ini dapat dijelaskan dengan menggunakan teori dukungan organisasi (*organizational support theory*), yaitu keyakinan pegawai bahwa tindakan organisasi merupakan suatu kebijaksanaan dan tentang pegawai yang merasa berkewajiban untuk membantu organisasi, berusaha memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya, atau memiliki harapan terhadap penghargaan kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sejalan dengan hal ini maka untuk menginternalisasikan nilai inti yang merupakan “kebijakan organisasi” diperlukan komitmen dari pegawainya.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan komitmen pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Tolera, 2018; Princy & Rebeke, 2019; Dost, Ahmed, Shafi, & Shaheen, 2011; Ireffin & Mechanic, 2014). Akan tetapi seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian Greguras & Diefendorff (2009) masing-masing pegawai memiliki kecocokan lingkungan yang berbeda

yang mengakibatkan kebutuhan psikologis yang berbeda pula dan pada gilirannya akan memberikan komitmen yang berbeda pula terhadap organisasi.

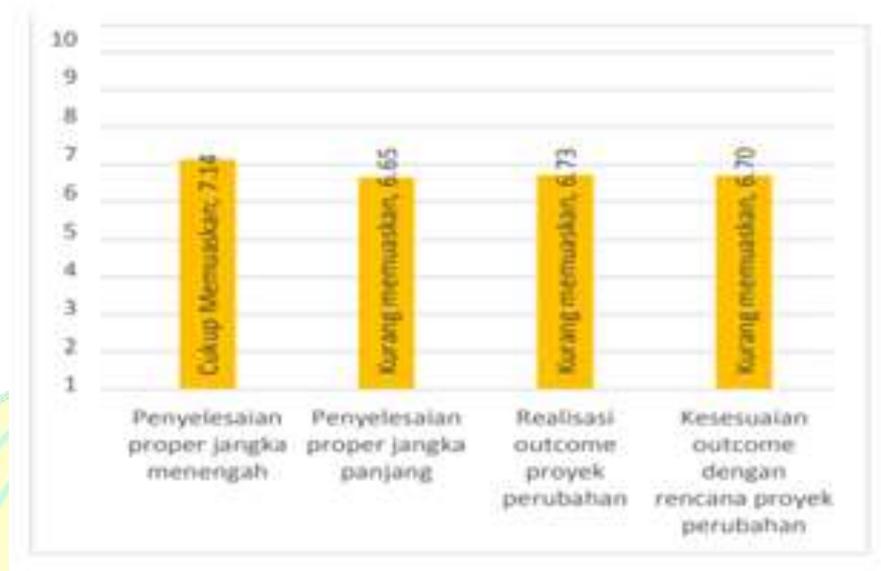
Komitmen pegawai terhadap organisasi atau komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu keterikatan afektif (*affective bond*), keterikatan kontinuitas (*continuity bond*), dan keterikatan normatif (*normative bond*) (Meyer & Allen, 1991; Juaneda-Ayensa, Clavel San Emeterio, & González-Menorca, 2017). Komitmen afektif merupakan keterikatan individu dengan organisasi, baik karena penghargaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi maupun karena merasa memiliki kesamaan identitas dengan organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan keterikatan yang muncul karena individu merasa takut akan kehilangan sesuatu jika tidak melanjutkan komitmen dengan organisasi. Komitmen normatif merupakan keterikatan yang muncul karena adanya kewajiban moral atau berterima kasih kepada organisasi.

Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor dan telah menarik para peneliti untuk menyelidikinya. Sangperm (2017) mengidentifikasi adanya hubungan positif dari keadilan organisasi dalam hal kompensasi dan informasi, serta kepuasan kerja; sementara faktor kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen. Hasil temuan dari penelitian Nguyen, Mai, & Nguyen (2014) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi mediasi dalam hubungan tersebut. Praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang diamati dalam hal ini adalah hubungan dengan manajemen, lingkungan dan kondisi kerja, perkembangan karir, semangat tim kerja dan kompensasi. Sementara Cheah, Chong, Yeo, & Pee (2016) menemukan adanya hubungan positif dari pelatihan dan pengembangan, keadilan organisasi, orientasi tugas, berbagi pengetahuan dan kompensasi dan insentif secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil evaluasi paska diklat yang dilakukan oleh Pusdiklat BPS memperlihatkan bahwa satu persoalan yang muncul dari para lulusan diklat kepemimpinan pengawas adalah komitmen terhadap rencana aksi perubahan yang telah mereka susun, terutama untuk rencana jangka menengah dan jangka panjang. Proporsi lulusan paska diklat kepemimpinan pengawas yang memegang

komitmen dan merealisasikan rencana perubahan jangka menengah dan panjang menurun drastis dibandingkan dengan komitmen untuk merealisasikan rencana jangka pendek. Hal ini memang dapat dimaklumi, mengingat realisasi dari rencana jangka pendek masih dalam pengawasan Pusdiklat dan menjadi salah satu syarat kelulusan. Begitu pun rendahnya proporsi lulusan yang merealisasikan rencana jangka menengah dan panjang tetap merupakan persoalan yang memerlukan perhatian serius. Sekurang-kurangnya hal ini menjadi indikasi masih rendahnya komitmen organisasi dari para lulusan. Sebab rencana jangka menengah dan panjang sebenarnya merupakan upaya dalam mendukung organisasi untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

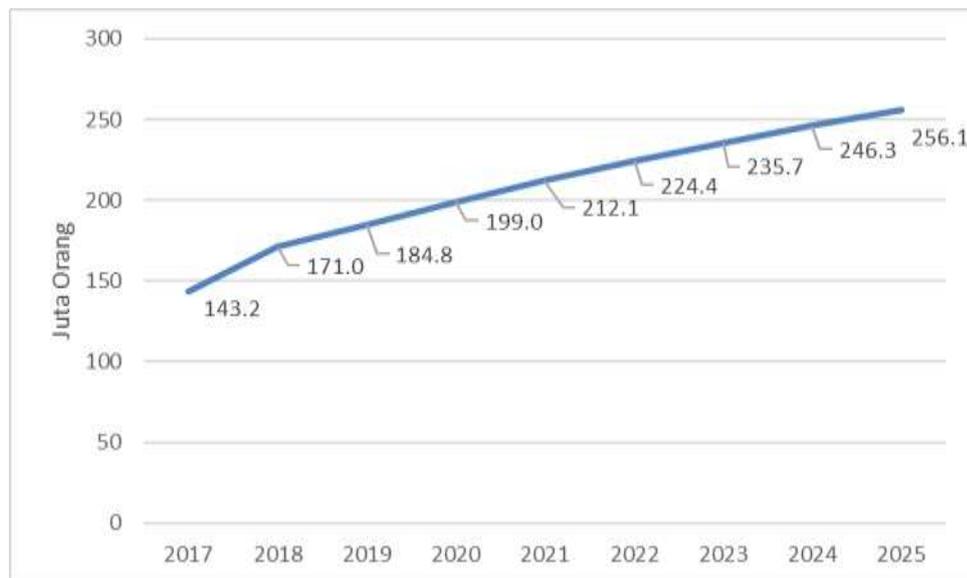
Implementasi rencana perubahan berdasarkan uraian di atas dalam kinerja kepemimpinan sebelumnya, terlihat bahwa tingkat rencana perubahan masih dikategorikan rendah (kategori cukup memuaskan). Rendahnya tingkat rencana perubahan ini dikarenakan implementasi penyelesaian rencana perubahan jangka menengah cukup memuaskan 7.14 persen; penyelesaian rencana perubahan jangka panjang kurang memuaskan 6.65 persen. Sedangkan realisasi *outcome* rencana perubahan kurang memuaskan 6.73 persen dan kesesuaian *outcome* dengan rencana perubahan sebesar 6,70 persen. Penyelesaian proper jangka menengah, penyelesaian proper jangka panjang, realisasi *outcome* proyek perubahan, dan kesesuaian *outcome* dengan rencana proyek perubahan jangka menengah dan panjang yang cukup rendah. Dari 225 alumni hanya ada 6 alumni (2,7%) yang mengimplementasikan proyek jangka panjang dengan sempurna (nilai 10).



Gambar 1.1 Nilai Indikator Rencana Perubahan Alumni Dikaltipim IV

Perkembangan cepat di dunia teknologi informasi dan komunikasi saat ini antara lain telah mengakibatkan semakin tipisnya perbedaan antara dunia *online* (daring, dalam jaringan) dan dunia *offline* (luring, luar jaringan) (Floridi, 2007). Perkembangan ini antara lain berdampak pada kehidupan pribadi dan dunia kerja, baik yang positif maupun yang negatif (De Wet et al., 2016). Dengan tersedianya berbagai aplikasi media sosial yang semakin fungsional dan mudah digunakan antara lain juga telah membuka peluang kolaborasi antar pekerja dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi mereka (Song et al., 2019).

Pengguna media sosial di Indonesia menunjukkan kecenderungan terus meningkat dan diprediksikan akan mencapai 256 juta orang pada tahun 2025 (lihat Gambar 1.2). Menurut Statista Research Department sebagian besar Pengguna Media Sosial di Indonesia pada tahun 2020 adalah mereka yang berusia 18-64 tahun (sekitar 92 persen). Sementara data dari gs.statcounter.com memperlihatkan bahwa platform sosial media di Indonesia pada bulan November 2020 didominasi oleh Facebook (46.78 persen) dan YouTube (35.72 persen).



Gambar 1.2 Penggunaan Media Sosial di Indonesia 2017-2025

Keterangan: data dan prediksi dari
<https://www.statista.com/statistics/247938/number-of-social-network-users-in-indonesia/>

Seperti yang telah disinggung sebelumnya, salah satu tugas dan fungsi Pusdiklat BPS adalah menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan pegawai. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Pegawai, salah satu tujuan dari pelatihan kepemimpinan pegawai adalah meningkatkan kompetensi alumni dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Kompetensi sendiri dalam hal ini mencakup pengetahuan, sikap dan keterampilan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Kuhuparuw & Ferdinandus, 2014; Katawneh & A., 2014), kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Martini, Rahyuda, Sintaasih, & Piartrini (2018), kompetensi meningkat kinerja organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi Patulak, Thoyib, & Setiawan (2013).

Selain dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen juga dipengaruhi oleh kesesuaian seseorang dengan lingkungan kerja dan organisasi atau kesesuaian-personal (*person-fit*). Para peneliti menemukan adanya hubungan positif antara kesesuaian-personal terhadap komitmen organisasi Khaola & Sebotsa (2015).

Hubungan yang sama juga ditemukan di kalangan pegawai sektor publik di Korea Park, Oh, & Lee (2020). Hasil penelitian Tsai & Yen (2017) juga memperlihatkan hubungan antara *person-fit* dengan komitmen terhadap perusahaan, terutama komitmen afektif.

Sementara itu, penggunaan media sosial untuk keperluan dan yang ada kaitannya dengan pekerjaan secara tidak langsung ternyata juga mempengaruhi pemahaman pegawai tentang nilai-nilai organisasi dan pada gilirannya berpengaruh terhadap komitmennya kepada organisasi Eren & Vardarlier (2013). Sementara Olfat, Shokouhyar, Ahmadi, Tabarsa, & Sedaghat (2019) menemukan penggunaan jaringan sosial untuk keperluan organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang bersangkutan dalam penggunaan media sosial yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan hasil penelitian Moqbel & Aftab (2015) memperlihatkan adanya hubungan positif antara penggunaan situs sosial media dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang seperti yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara Kesesuaian Person Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Penggunaan Media Sosial terhadap Komitmen Organisasi.

B. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi dengan melakukan eksplorasi dan analisis tentang peran mediasi Penggunaan Media Sosial dalam hubungan antara Kesesuaian Person-Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel terikat, sedangkan variabel Kesesuaian Person-Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional masing-masing sebagai variabel bebas, sementara Penggunaan Media Sosial merupakan variabel mediator dalam hubungan antara variabel bebas dan terikat. Penelitian akan dilakukan terhadap alumni pelatihan kepemimpinan pengawas di Pusdiklat BPS pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2020.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah-masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kesesuaian Person-Organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Penggunaan Media Sosial memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah Kesesuaian Person Organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap Penggunaan Media Sosial?
5. Apakah Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap Penggunaan Media Sosial?
6. Apakah Kesesuaian Person Organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Penggunaan Media Sosial?
7. Apakah Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Penggunaan Media Sosial?

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan penelitian tersebut di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Kesesuaian Person Organisasi terhadap Komitmen Organisasi;
2. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi;
3. Pengaruh langsung Penggunaan Media Sosial terhadap Komitmen Organisasi;
4. Pengaruh langsung Kesesuaian Person Organisasi terhadap Penggunaan Media Sosial;
5. Pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Penggunaan

Media Sosial;

6. Pengaruh tidak langsung Kesesuaian Person-Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Penggunaan Media Sosial;
7. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Penggunaan Media Sosial;

E. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

Hubungan antara Kesesuaian Person-Organisasi dengan Komitmen Organisasi telah dilakukan oleh banyak peneliti sebelumnya. Misalnya Chhabra (2015), Fobi Kontor (2019), Jehanzeb & Mohanty (2018); Saleem et al. (2011), Yürür & Mengenci (2014), Zhang et al. (2015) telah menemukan adanya pengaruh positif antara Kesesuaian Person-Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Bahkan dari penelitian terdahulu diketahui adanya hubungan positif tersebut untuk pegawai sektor publik (Park et al., 2020). Begitu juga dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi telah diteliti oleh para peneliti terdahulu dan ditemukan adanya pengaruh positif dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi (Atmojo, 2012; Clinebell et al., 2013; Dappa et al., 2019; Din et al., 2019; Isa et al., 2011; Jain & Duggal, 2015; Keskes, 2014; Peng et al., 2019; Rindu et al., 2020; Syadina et al., 2018). Hal yang sama juga terjadi dalam hubungan antara Penggunaan Media Sosial dengan Komitmen Organisasi. Para peneliti telah menemukan adanya pengaruh positif dari Penggunaan Media Sosial terhadap Komitmen Organisasi (Gonzalez et al., 2013; Khan et al., 2019; Olfat et al., 2019).

Akan tetapi sampai saat ini peneliti yang memandang kemampuan Penggunaan Media Sosial sebagai faktor yang mampu memediasi hubungan antara Komitmen Organisasi dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya masih relatif terbatas. Sejauh ini baru Khan et al. (2019) yang meneliti tentang peran Penggunaan Media Sosial dalam memediasi hubungan antara kinerja tugas dengan Komitmen Organisasi Afektif. Padahal dalam

kerangka pemikiran Colquitt et al. (2018), Penggunaan Media Sosial sebagai suatu pilihan merupakan mekanisme individu yang mestinya mampu memediasi hubungan antara Kesesuaian Person-Organisasi (karakteristik individu) dan Kepemimpinan Transformasional (mekanisme organisasi) dengan Komitmen Organisasi (*outcome*) dari sudut pandang Komitmen Organisasi sebagai kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini akan dilakukan analisis untuk melihat pengaruh dari Kesesuaian Person-Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Penggunaan Media Sosial terhadap Komitmen Organisasi dan meneliti apakah ada peran mediasi dari Penggunaan Media Sosial dalam hubungan antara Kesesuaian Person-Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi. Penelitian dengan kerangka pikir ini belum pernah dilakukan sebelumnya, sekurang-kurangnya di lingkungan Pusdiklat BPS termasuk pada alumni Diklatpim IV.

