

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk hidup harus memenuhi kebutuhan hidupnya khususnya dalam aspek finansial sehingga perlu untuk memiliki pekerjaan guna bertahan hidup. Dalam proses pemilihan pekerjaan tersebut calon pekerja pasti akan memiliki banyak pertimbangan misalnya dalam hal gaji, tunjangan yang mungkin akan didapatkan, serta jenjang karir yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Salah satu profesi yang paling diminati di Indonesia adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Mengacu pada UU No. 5/2014 disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah bentuk sebuah profesi dimana Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPKK) (kominfo.go.id). Banyaknya peminat sebagai Aparatur Sipil Negara ini dibuktikan oleh jumlah pendaftar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada tahun 2018 sebesar 238 ribu dimana jumlah ini merupakan jumlah terbesar sepanjang sejarah CPNS (Rahrdayan, 2018). Kenaikan jumlah peminat tersebut dikarenakan stigma positif yang sudah terbentuk dimasyarakat dimana mereka sudah akan memperoleh gaji yang tetap setiap bulan, tunjangan-tunjangan yang mereka dapatkan, dan adanya gaji ketiga belas, sejumlah perjalanan dinas yang bisa dimanfaatkan untuk liburan, serta kehidupan dihari tua mereka yang layak karena mereka memperoleh uang pensiun ketika masa bakti habis.

Berbagai fasilitas yang didapatkan oleh para ASN berasal dari pajak masyarakat sehingga seharusnya ASN bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan optimal harus ditumbuhkan sikap tanggung jawab pada ASN, sehingga mereka memiliki komitmen dan kompetensi yang baik dalam melakukan tugasnya, agar masyarakat dapat merasakan dampak dari kehadiran ASN.

Banyaknya masalah terkait komitmen pada ASN membuat instansi terkait yaitu Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) yang bertugas untuk menyelesaikan permasalahan disiplin pada ASN bertindak tegas. Dalam menjalankan perannya BAPEK bertanggung jawab secara langsung kepada presiden sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2011. Tercatat pada bulan Oktober tahun 2017 Badan BAPEK memberikan sanksi pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri (PDHTAPS) kepada 27 orang Pegawai Negeri Sipil dan dua orang diberikan hukuman penundaan kenaikan pangkat selama tiga tahun sanksi tersebut diberikan karena 12 orang tidak masuk kerja selama 466 hari atau lebih, tujuh orang karena penyalahgunaan narkoba, dua orang terlibat perselingkuhan, dua orang menjadi istri kedua, dua orang terlibat asusila, dan dua orang akibat pungutan liar, sedangkan yang lainnya satu orang terlibat kasus penipuan, satu orang karena penyalahgunaan wewenang, dan satu orang lain terbukti melakukan pemalsuan dokumen (Suryowati, 2017).

Pada Juli tahun 2018 BAPEK kembali melakukan sidang untuk memberikan pertimbangan terhadap 21 kasus pelanggaran Pegawai Negeri Sipil. Hasil dari sidang tersebut memutuskan 18 orang diberikan sanksi pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri, sedangkan untuk tiga orang lainnya dikenakan sanksi turun pangkat tiga tahun. Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menjelaskan bahwa 18 kasus pemberhentian tersebut terjadi karena PNS tersebut membolos lebih dari 46 hari dan dua orang lainnya menjadi calo CPNS (Winarto, 2018).

Pada April 2019 BAPEK bersama dengan sekretaris kabinet, kejaksaan agung, dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi mengadakan rapat untuk membahas 23 kasus disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara dimana kebanyakan kasus tersebut berupa pelanggaran disiplin tidak masuk kerja. Untuk pelanggaran mengenai netralitas para ASN dalam pemilu 2019 tercatat 1 Maret 2019 hingga 14 April 2019 ada 67 kasus dimana paling banyak ditemukan dimedia sosial yaitu sebesar 51 kasus. Pelanggaran tersebut berupa pengunggahan foto atau

gambar peserta pemilu ke media sosial, menanggapi isu politik melalui komentar, dan pemberian *like* pada unggahan peserta pemilu. Selain di media sosial pelanggaran lain juga ditemukan dimana terdapat ASN yang mengikuti deklarasi dukungan terhadap salah satu peserta pemilu, terlibat dalam kampanye, dan memobilisasi orang lain untuk mendukung peserta pemilu serta adapula yang menjadi narasumber dalam acara yang diselenggarakan oleh peserta pemilu, memberikan fasilitas kampanye kepada peserta pemilu, dan turut memasang alat peraga kampanye (Christie, 2019). Pelanggaran netralitas ASN ini melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 4 dengan tingkat sanksi mulai dari sedang hingga berat.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan Ibu E selaku kepala bidang kedisiplinan dan penilaian pegawai didapati bahwa pelanggaran yang sering terjadi selain ketidakhadiran adalah mengenai izin perceraian dimana menurut beliau seorang ASN yang ingin bercerai diwajibkan untuk mendapatkan izin dari atasannya tergantung golongan dari ASN tersebut misalkan yang ingin bercerai adalah ASN dengan golongan eselon satu maka ASN tersebut wajib mendapatkan izin dari menteri secara langsung. Peraturan mengenai perceraian ini telah diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang izin perkawinan dan perceraian bagi ASN apabila mereka melanggar hal tersebut maka ASN tersebut akan mendapatkan sanksi disiplin berat berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010. Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kementerian X menunjukkan bahwa masih banyak ASN yang tidak berada di ruang kerja dikarenakan ASN tersebut pergi ke kantin, berbelanja buah, atau membeli seragam atau atribut baru di koperasi Kementerian X.

Kasus-kasus tersebut menunjukkan komitmen organisasi yang dimiliki ASN diduga rendah sehingga mengakibatkan pelanggaran-pelanggaran tersebut terjadi. Komitmen organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan guna mewujudkan tujuan yang sudah dirancang. Crow et al., (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis dimana seorang pekerja yang dapat dilihat dari loyalitas pegawai serta fokus terhadap tujuan yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen tinggi dapat terlihat dari keterlibatan mereka dalam organisasi karena mereka akan merasa mempunyai kesamaan visi dan misi serta nilai-nilai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Mayer dan Allen (1997) menuturkan bahwa keputusan pekerja untuk keluar dari organisasi biasanya berhubungan dengan komitmen pekerja dalam organisasi tersebut, yaitu salah satu pandangan yang dimiliki pekerja dan mengarahkan pekerja pada kelekatan emosi dalam organisasi, serta rasa kewajiban yang ada dalam diri pekerja untuk tetap berada pada organisasinya. Selain alasan tersebut Mayer dan Allen berpendapat bahwa terdapat persepsi sempit tentang komitmen organisasi ketika hanya dikaitkan dengan keluarnya pekerja dari organisasi, misalnya ketidakhadiran yang tinggi, performa kerja yang rendah, serta adanya perilaku yang tidak maksimal saat bekerja.

Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh para ASN berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi para pekerja dalam organisasinya salah satunya adalah karakteristik struktur yang terdapat dalam organisasi tersebut. Ketika para pekerja sudah paham betul mengenai aturan-aturan dan prosedur kerja yang terdapat dalam organisasi dengan baik maka akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri pekerja, ketika rasa tanggung jawab telah tumbuh maka pekerja akan menunjukkan sikap loyalitas mereka pada organisasi dan juga akan timbul sikap saling menghargai diantara individu dalam organisasi tersebut. Ketika rasa tanggung jawab, loyalitas, dan sikap saling menghargai sudah terbentuk dalam organisasi tersebut maka konflik yang mungkin terjadi dalam organisasi tersebut dapat diminimalisir sehingga suasana didalam organisasi membuat para pekerja nyaman dan memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja sehingga komitmen mereka dapat meningkat.

Kenyamanan dan persepsi yang baik harus dimiliki oleh para pekerja dalam organisasinya guna membangun suasana kerja yang kondusif. Persepsi pekerja tentang organisasi mereka berkaitan erat dengan iklim organisasi. Iklim organisasi berhubungan dengan suasana yang terdapat dalam organisasi yang akan membuat

para pekerja akan tetap memutuskan untuk berada dalam organisasinya. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan tempatnya bekerja. Semakin baik persepsi yang dimiliki pekerja terhadap iklim organisasinya maka akan semakin tinggi komitmen pekerja terhadap organisasi tersebut (De Clercq dan Rius, 2007). Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk dapat membuat pekerja memberikan komitmen yang tinggi maka pekerja harus memiliki persepsi yang baik terhadap organisasinya. Chowwen (2013) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan suatu prediktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi akan dapat menghadapi tantangan dan persaingan dengan organisasi lainnya jika didalamnya terdapat iklim organisasi yang kondusif dalam menunjang pekerjaan para pekerja. Iklim organisasi yang kurang kondusif akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman dan masih banyaknya keadaan ruangan yang tidak mendukung kinerja para pekerja akan berdampak pada kepuasan kerja mereka yang rendah (Afriani, 2013). Semakin positif persepsi iklim organisasi yang dirasakan individu, maka akan semakin kuat persepsi mereka tentang identitas bersama dan komitmen organisasi, yang kemudian akan menghasilkan kinerja kelompok yang lebih baik. Aturan, promosi, dan pengembangan iklim memainkan peran positif dalam meningkatkan komitmen organisasi (dalam Zhang dan Liu, 2010). Menurut Muceke (2012), karyawan merasa lebih puas yang akan memengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan dan apabila karyawan mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan salah satu faktor yang diduga membuat ASN di Kementerian X tidak merasa nyaman saat bekerja menurut hasil wawancara dengan Ibu E adalah masih belum memadainya fasilitas yang dimiliki oleh Kementerian X dalam hal ini adalah gedung Kementerian X yang terdiri dari satu gedung dimana semua pegawai Kementerian X berkantor disana sehingga di tiap-tiap ruangan masing-masing unit dapat terlihat lembaran-lembaran kertas yang tidak beraturan atau sisa perlengkapan dari acara yang digelar oleh

Kementerian X yang hanya diletakkan terlebih dahulu di pojok ruangan akibat tidak adanya tempat. Jumlah ASN yang ada di Kementerian X cukup banyak dan karena hanya terdapat satu gedung saja maka suasana kerja di Kementerian X menjadi tidak kondusif karena begitu banyaknya orang yang lalu lalang sehingga suasana kerja yang tercipta tidak nyaman .

Pekerja dapat saja menunjukkan emosi negatif terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi, sehingga penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui bagaimana persepsi pekerja terhadap pekerjaan mereka yang dapat diketahui dari iklim organisasi. Ketika suatu organisasi mengetahui hubungan penting antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, maka organisasi tersebut dapat menemukan cara efektif untuk dapat meminimalisir angka pengunduran diri dan juga ketidakhadiran dari para pekerja yang dimiliki organisasi tersebut. Menurut Gavin (dalam Iqbal, 2011) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan hasil dari karakteristik pekerja, karakteristik organisasi, dan interaksi antar keduanya. Sama halnya dengan komitmen organisasi, dimana pekerja yang memiliki nilai yang sama dengan nilai organisasi akan lebih bertahan dalam organisasinya. Bahrami, dkk (2013) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah faktor yang memengaruhi individu secara signifikan dan hasil organisasi seperti komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mencari tahu mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara di Kementerian X.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan oleh peneliti maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara di Kementerian X? ”.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan peneliti terkait dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi maka fokus dari penelitian ini adalah “Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara di Kementerian X”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan oleh peneliti maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada Apatur Sipil Negara di Kementerian X.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berupa pengetahuan dibidang psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kementerian X dalam usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara ditinjau dari iklim organisasi yang ada di Kementerian X.

