

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu dampak positif dalam proses reformasi di Indonesia adalah tekanan dari masyarakat untuk percepatan proses reformasi terhadap birokrasi yang ada dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Reformasi birokrasi ini mendorong terjadinya perubahan paradigma sistem pemerintahan di Indonesia, menjadi sistem pemerintahan yang lebih menekankan pada kemampuan untuk dapat memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat.

Salah satu aspek yang harus dikembangkan dalam mendukung proses reformasi dan kemampuan dalam menghadapi arus globalisasi adalah pengembangan sektor sumber daya manusia. Menurut Collin (2001) bahwa persyaratan utama untuk menjadi sebuah perusahaan (organisasi) yang hebat adalah rekrutmen pekerja yang baik yang menjadi *human capital* bagi organisasi. Berapapun modal, betapapun canggihnya teknologi yang dipakai, betapapun bagusnya perencanaan strategik sebuah perusahaan tidaklah berarti apa-apa apabila tidak dikelola oleh manusia yang berkualitas yang menjalankan perusahaan tersebut. Suhariadi (2007) menyatakan bahwa kepemilikan dan pengetahuan para anggota organisasi merupakan *driver* utama bagi kelangsungan hidup organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan baik akan membuat sebuah organisasi mampu untuk bertahan dan berkembang. Tak terkecuali pada sektor publik, karena ketiadaan

manusia yang berkualitas dalam menjalankan sistem pemerintahan hanya akan membuat proses reformasi berjalan di tempat atau bahkan mengalami kemunduran dan ketidakmampuan menghadapi arus globalisasi. Kondisi yang sama juga dialami oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tuntutan masyarakat yang besar terhadap kinerja institusi dan arus reformasi dalam segala aspek kerja membuat Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta harus secara berkelanjutan melakukan pembenahan secara internal seperti yang diharapkan masyarakat pada institusi ini sehingga Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai institusi Pemerintah, tetap dapat terjaga, mempertahankan dan meningkatkan integritas, akuntabilitas dan profesionalismenya.

Pembenahan secara internal ini diejawantahkan dalam bentuk rencana strategis BPS periode 2010-2014 dimana dalam rencana strategis tersebut terdapat 6 (enam) sasaran strategis yang ingin dicapai dan salah satunya adalah peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengetahuan, penguasaan ilmu, metoda statistik dan teknologi informasi mutakhir guna menyempurnakan metoda pengumpulan, pengolahan dan diseminasi statistik. Pengembangan sumber daya manusia mutlak harus dilakukan karena perubahan atas seluruh aspek organisasi tanpa didukung perubahan pada sisi operator atau pelaksana hanya akan membuat operasional organisasi berjalan dengan lambat dan menimbulkan resistensi penolakan yang besar dari anggota organisasi tersebut.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang

dinilai langsung dan tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku (Gibson, 1998). Iklim organisasi mempengaruhi dengan cara membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Pegawai akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Apabila iklim yang dirasakan menyenangkan maka pegawai akan melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Higgins (1982) mengatakan bahwa iklim kerja suatu organisasi sebagai perasaan individu yang berhubungan dengan lingkungan internal organisasi, akan mempengaruhi perilaku individu, persepsi dan perasaan individu terhadap lingkungan internal organisasi yang bersifat positif atau negatif.

Aspek lain yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah keadilan kompensasi. Khususnya keadilan kompensasi telah menjadi isu sentral yang banyak dibahas dalam berbagai literatur sumber daya manusia (Suhartini, 1999, Babakus et al., 1996) hal ini dikarenakan masalah besarnya gaji akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah keadilan kompensasi juga mengindikasikan kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil. Perusahaan atau organisasi yang baik adalah yang mampu untuk memberikan imbalan yang sesuai dengan besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh para pegawai terhadap organisasi tersebut.

Salami (2008) menyatakan kemampuan memahami dan mengelola emosi sendiri sebaik memahami emosi orang lain merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi keberadaan interpersonal (kemampuan untuk memahami diri sendiri) dan hubungan interpersonal memberi pengaruh kepada sikap pegawai terhadap rekan kerja, pimpinannya, pekerjaan dan organisasinya. Kecerdasan emosional membuat seseorang dapat menyadari kekuatan dan kelemahan dalam dirinya, juga mampu membangun dan mempertahankan hubungan yang saling memuaskan, kooperatif dan konstruktif dengan lingkungan sosialnya, sehingga mereka memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungannya. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional akan membuat seorang individu memiliki rasa kebersamaan, kesesuaian dan keterikatan yang kuat yang akhirnya menghasilkan komitmen dari individu tersebut baik terhadap lingkungan sosial maupun terhadap organisasinya. Seseorang yang memiliki kecerdasan secara emosional akan mampu menunjukkan kerjasama, komitmen dan kreatifitas dimana ketiganya penting bagi organisasi yang efektif (Chernis 2001).

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan yang harus mampu memberikan kejelasan status kepada seseorang dalam organisasi tersebut, baik dalam hal ikatan, kedudukan dan peranan. Dalam rangka penyelesaian tugas-tugasnya untuk memberikan pelayanan pemerintahan dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan. Peningkatan kemampuan organisasi memerlukan perubahan

organisasi dengan perubahan variabel-variabel sistem, tujuan strategis dan sistem pengendalian, hubungan antar pribadi.

Mempelajari perilaku pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan mempertahankan pegawai terutama pegawai-pegawai yang potensial bukanlah hal yang mudah. Demikian halnya dengan penelitian mengenai komitmen organisasional yang berdampak pada kesetiaan pegawai untuk tetap bertahan pada institusi. Penelitian mengenai komitmen organisasional sudah sering dilakukan sebelumnya. Akan tetapi sebagian besar penelitian itu membahas mengenai komitmen organisasional secara keseluruhan. Menurut Mayer dan Allen (1997), komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu komitmen normatif, komitmen kontinuan dan komitmen afektif, sehingga perlu adanya penelitian secara multidimensional. Menurut Dunham et al (1994, dalam Pareke, 2003) penggunaan konstruk yang multidimensional pada komitmen organisasional perlu dilakukan untuk membangun definisi komitmen organisasional yang bersifat integratif. Komitmen afektif banyak mendapat perhatian pada penelitian mengenai perilaku organisasi, karena bentuk komitmen ini berdasar pada pendekatan psikologi dan emosional. Komitmen afektif lebih tepat dihubungkan dengan keadilan, kepuasan dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Untuk itu penelitian ini mengambil konstruk komitmen afektif sebagai salah satu bentuk dari komitmen organisasional yang bersifat multidimensional. Komitmen afektif membedakan bentuk-bentuk lain dari komitmen seperti kontinuan dan komitmen normatif karena mencerminkan hubungan yang mendalam antara karyawan dan organisasi. Komitmen afektif

merupakan komitmen yang dibangun berdasarkan keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan terhadap organisasinya. Hal ini berbeda dengan komitmen kontinuan yang lebih didasarkan pada kebutuhan keuangan untuk tinggal dengan organisasi dan komitmen normatif yang lebih berfokus pada perasaan kewajiban untuk tetap terlibat dalam organisasi.

B. Lingkup Penelitian

Iklm organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap sikap pegawai. Apabila ketiga faktor tersebut dimiliki dan dipenuhi oleh pegawai maka akan tercapai kepuasan kerja. Seorang pegawai yang merasa puas, akan memberikan segala pikiran dan tenaganya untuk organisasinya dan komitmen terhadap organisasinya akan semakin tinggi. Mereka tidak akan berpikir untuk pindah dari BPS.

Berdasarkan uraian tersebut betapa pentingnya Iklm organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruhnya faktor-faktor tersebut dan menuliskan hasilnya dalam tesis yang berjudul analisis pengaruh iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif pegawai pada BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

C. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan pentingnya iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional bagi suatu organisasi, maka penelitian ini berupaya untuk melakukan penelitian faktor-faktor apa saja yang mendukung komitmen afektif.

Penelitian ini mencoba mengamati keterkaitan antara iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah iklim organisasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif
2. Apakah keadilan kompensasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif
3. Apakah kecerdasan emosional akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen afektif
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen afektif
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Badan Pusat Statistik

Dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam memperbaiki dan mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berdampak pada komitmen organisasi pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Bagi Pihak lain

- a. Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa mendatang.