

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu, kelompok ataupun keberadaan sebuah organisasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang lahir akibat kemajuan atau perubahan jaman.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat. Pada era global ini organisasi dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas maupun sumber daya manusia yang profesionalisme.

Dalam sebuah persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Menurut M.Amstrong (1990:1), sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu indikator dari profesionalitas sumber daya manusia adalah bahwa sumber daya manusia itu mempunyai prestasi kerja yang baik.

Badan Pusat Statistik sebagai sebuah lembaga penyedia data tidak lepas dari pengaruh globalisasi. Dengan mengemban visi “ Pelopor data statistik terpercaya untuk semua “, maka peran sumber daya manusia yang ada pada BPS menjadi sangat penting. Sedangkan misi dari Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut :

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.

2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

Selain visi dan misi tersebut Badan Pusat Statistik mempunyai nilai-nilai inti yang merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai inti tersebut adalah sebagai berikut :

1. Profesional

Merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsurnya yaitu kompeten, efektif, efisien, inovatif dan sistemik.

2. Integritas

Merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam pengabdianya kepada institusi/organisasi, dengan unsur-unsurnya yaitu dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka dan akuntabel.

3. Amanah

Merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsurnya yaitu terpercaya, jujur, tulus dan adil.

BPS adalah satu-satunya lembaga penyedia statistik resmi (*official statistics*) yang memiliki peran strategis dalam pembangunan yang juga dituntut untuk mampu menyediakan data secara cepat, berkualitas dan beragam. Dari sini kita perlu meningkatkan kinerja guna menghasilkan data dan informasi statistik berkualitas, dengan pelayanan yang lebih baik, cepat, mudah dan murah. Dengan nilai-nilai ini tadi diharapkan seluruh insan BPS mampu menghadapi perubahan jaman/globalisasi.

Dalam perkembangannya prestasi kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami pasang surut. Prestasi kerja tersebut tergantung oleh kinerja individu dan kinerja kelompok sehingga mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila kinerja individu dan kelompok sudah baik maka kinerja organisasi juga akan baik. Sebaliknya apabila kinerja individu dan kelompok jelek maka kinerja organisasi juga akan jelek.

Mengingat peranan manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, maka perlu adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Betapapun baiknya rencana yang dibuat oleh pimpinan, tanpa ada dukungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan terwujud. Organisasi selalu menginginkan bawahan untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Apabila tugas yang dibebankan tidak terlaksana dengan baik, maka organisasi dalam hal ini adalah manajer harus mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut atau mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Upaya memberikan dorongan (motivasi) kepada para bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang ditugaskan kepadanya, menjadi salah satu tugas bagi seorang pemimpin dalam suatu organisasi.

Sebuah organisasi dalam melangsungkan eksistensinya memerlukan suatu dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Allen and Meyer (1993) membagi komitmen menjadi tiga komponen/dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah keterlibatan emosional seseorang pada organisasi berupa perasaan cinta pada organisasi. Komitmen kontinyu adalah persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Sedangkan komitmen normatif adalah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri pegawai. Pertama, semakin tinggi komitmen pegawai, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982).

Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan tersebut berupa usaha, ketrampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat setiap individu sebagai sumber daya bagi organisasi. Hal tersebut membuat organisasi memberikan imbalan kepada pegawai tersebut. Imbalan dapat berupa gaji, fasilitas, status, keamanan kerja, dan sebagainya. Bagi karyawan, imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Hal ini akan membuat pegawai terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen. Sedangkan sebaliknya, jika seorang pegawai memandang bahwa organisasinya tidak dapat memenuhi satu atau beberapa hal yang dibutuhkannya atau terjadi ketidakcocokan antara organisasi dengan pegawai yang membuat pegawai merasa tidak puas, maka dalam hal ini sebagaimana dikatakan Schneider (1987) akan terjadi proses keluarnya pegawai tersebut dari keanggotaan suatu organisasi. Jika terjadi proses pergantian tenaga kerja yang tinggi dalam

organisasi, maka kemungkinan kelemahan yang ada adalah menyangkut masalah disiplin dan komitmen.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada salah satu dimensi/komponen saja yaitu komitmen afektif. Menurut penelitian sebelumnya oleh Meyer, dkk (1993) menemukan bahwa usia dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif dan normatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irving, dkk (1997), menemukan bahwa variabel yang mempengaruhi komitmen adalah usia, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, status kekaryawan, masa kerja, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, rasa kepatuhan, loyalitas, kehadiran dan pemanfaatan waktu.

Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari ketiga komponen komitmen, komitmen afektif memperlihatkan hubungan yang tinggi dengan harapan-harapan dan hasil akhir organisasi seperti loyalitas, keanggotaan dan kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut Irving, dkk (1997) menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen afektif dan normatif, tetapi berkorelasi negatif terhadap komitmen kontinyu.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar dan tepat sasaran maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sistem kompensasi yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Secara umum manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan

baik keadilan internal maupun eksternal. Keadilan internal menyatakan bahwa kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama, sedangkan keadilan eksternal berarti bahwa kompensasi terhadap karyawan merupakan sesuatu yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain.

Sedangkan Jane Pearson dalam Teori Keadilan menyatakan bahwa individu akan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan dan keluaran orang lain dan kemudian merespon untuk menghapuskan setiap ketidakadilan. Jadi individu akan membandingkan input yang diberikan dan *outcomes* yang dihasilkan dengan tingkat imbalan yang diperoleh terhadap dirinya dan terhadap orang lain. Individu-individu tidak hanya peduli akan jumlah mutlak ganjaran yang mereka terima untuk upaya yang mereka lakukan, tetapi juga peduli akan hubungan jumlah yang diterima dengan yang diterima oleh orang lain.

Kompensasi merupakan salah satu praktek penting SDM untuk mempertahankan dan mengembangkan produktifitas karyawan. Apabila kompensasi dinilai adil pasti akan berdampak positif pada kinerja dan produktifitas karyawan.

BPS sebagai lembaga pemerintah non departemen memiliki struktur organisasi seperti pada organisasi pemerintah lainnya. Sistem birokrasi masih sangat terasa, sistem kompensasi juga mengikuti peraturan pemerintah yaitu PGPS 2012. Dalam rangka reformasi birokrasi BPS juga akan merubah sistem ini menuju BPS yang modern. Dalam hal ini BPS sedang dalam proses remunerasi yaitu suatu sistem kompensasi dengan nilai yang lebih tinggi dan berbasis kinerja. Namun hal ini memerlukan kesiapan seluruh jajaran BPS baik di tingkat pusat maupun di daerah.

BPS memiliki struktur sebagai penyedia data (departemen teknis) dan struktur penunjang (departemen non teknis). Keduanya harus seimbang namun pada kenyataannya departemen teknis lebih unggul dibandingkan dengan non teknis. Padahal BPS tidak dapat berjalan tanpa dukungan departemen non teknis. Begitu pula dengan sistem kompensasi yang berjalan juga lebih unggul departemen teknis. Alasannya, departemen teknis lebih mudah dihitung nilai kinerjanya, sedangkan departemen non teknis seperti Ketatausahaan sulit diukur nilai kinerjanya. Disinilah diperlukan rasa keadilan kompensasi.

Keadilan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi individu dalam bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Organisasi harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis keadilan kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu. Biaya keadilan kompensasi merupakan biaya signifikan dalam kebanyakan organisasi. Sebagai contoh, pada sebuah hotel besar, gaji dan tunjangan karyawan menghabiskan sekitar 50% dari seluruh biaya. Meskipun biaya keadilan kompensasi relatif mudah dihitung, nilai yang didapat pengusaha dan karyawan lebih sulit diidentifikasi untuk mengadministrasikan biaya-biaya ini secara bijaksana, maka perlu ada kerja sama antara sumber daya manusia dan para manajer.

Motivasi adalah serangkaian hal yang menyebabkan orang-orang berlaku dalam cara tertentu. Dengan kata lain motivasi merupakan alat untuk meningkatkan prestasi kerja bawahan. Adapun motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Perilaku seseorang didorong oleh motivasi atau kebutuhan. Semua orang mempunyai kebutuhan. Kebutuhan seseorang itu bervariasi mulai dari yang sederhana sampai kepada yang kompleks. Semua kebutuhan itu bersaing, artinya diantara semua kebutuhan itu manakah yang paling kuat mendorong, sehingga perilakunya mengarah kepada tercapainya suatu tujuan berdasarkan kebutuhan tersebut.

Kebutuhan yang sudah tercapai dan yang memberikan kepuasan, akan menurunkan kekuatannya dan secara normal tidak lagi memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan guna memuaskan kebutuhan tersebut. Menurut McClelland, individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*) dan kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*).

Penghargaan dan ucapan selamat dari pimpinan akan merupakan insentif dalam mempengaruhi karyawan untuk mau bekerja sama dan melanjutkan tugas-tugasnya dengan baik. Suatu tujuan menjadi efektif, jika tujuan itu disesuaikan dengan struktur kebutuhan orang-orang yang terlibat di dalamnya. Suatu tujuan yang barangkali amat tepat bagi pegawai baru, mungkin tidak memadai lagi bagi pegawai yang sudah berada di organisasi selama 10 tahun. Demikian pula yang 10 tahun dalam organisasi akan berbeda tujuannya dengan yang lebih dari 20 tahun.

Sumber daya manusia merupakan asset berharga dalam suatu organisasi. Kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, disamping tersedianya sumber daya yang lain. Untuk memiliki sumber daya manusia yang tepat, diperlukan berbagai usaha. Salah satu usaha tersebut adalah diadakan pengembangan

pegawai untuk mendorong pegawai bekerja lebih efektif sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya hal tersebut maka prestasi pegawai sangat diperlukan, karena prestasi dan ketrampilan seseorang berkembang melalui pekerjaan. Rendahnya prestasi dan ketrampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilannya.

Penelitian ini dilakukan agar diperoleh pemahaman yang lebih lengkap lagi tentang keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif. Meskipun sudah banyak penelitian mengenai hal ini, namun penulis ingin secara spesifik meneliti apakah ada pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, penulis mengharapkan supaya hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan, serta praktek manajemen, dan khususnya untuk Badan Pusat Statistik. Selanjutnya peneliti juga mengharapkan hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi pembangunan Negara dan Bangsa Indonesia tercinta.

1.2. Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada keadilan kompensasi, motivasi kerja dan komitmen afektif pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan asumsi-asumsi yang digunakan adalah :

- a. Motivasi akan mendorong seseorang karyawan mau melaksanakan tugas pekerjaannya dan sekaligus meningkatkan prestasi kerjanya.
- b. Semakin tinggi motivasi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Sebaliknya semakin rendah motivasi seseorang akan semakin rendah pula prestasi kerjanya.

- c. Kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Penggunaan dan penerapan kompensasi yang tepat dan efektif akan memberikan kepuasan dan memotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Apabila kompensasi dinilai adil pasti berdampak positif pada kinerja dan produktifitas karyawan.
- d. Komitmen afektif merupakan perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah keadilan kompensasi mempengaruhi komitmen afektif Pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta?
- 1.3.2. Apakah kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*) mempengaruhi komitmen afektif Pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta?
- 1.3.3. Apakah kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) mempengaruhi komitmen afektif Pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta?
- 1.3.4. Apakah kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*) mempengaruhi komitmen afektif Pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.

- 1.4.2. Untuk mengetahui pengaruh *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi) terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyalarta.
- 1.4.3. Untuk mengetahui pengaruh *Need for Power* (kebutuhan untuk kekuasaan) terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.
- 1.4.4. Untuk mengetahui pengaruh *Need for Affiliation* (kebutuhan berafiliasi) terhadap komitmen afektif pegawai BPS Provinsi D.I.Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat diambil manfaat sebagai berikut:

- 1.5.1. Bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau di bidang teoritis.
- 1.5.2. Bermanfaat di bidang praktek manajemen.
- 1.5.3. Bagi BPS 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 BPS Provinsi D.I.Yogyakarta