

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinyu untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Organisasi tidak lagi hanya dituntut memiliki anggota dengan kemampuan di atas rata-rata, namun organisasi juga harus memiliki seorang anggota yang mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat secara penuh dalam organisasi, proaktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2009).

Selain itu organisasi juga membutuhkan anggota yang *engaged* dengan pekerjaannya, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah keterikatan kerja yang dimiliki oleh pekerja dalam peran kerjanya di dalam suatu organisasi (Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan kerja merupakan isu terkini dan studi terbaru yang fokus pada sisi positif sumber daya manusia yang meliputi kekuatan dan kapasitas psikologis seseorang, diukur, dikembangkan dan diolah secara efektif untuk meningkatkan performa ditempat kerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Schaufeli dan Salanova, (2007) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghayatan (*absorption*). Seseorang yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan cenderung menunjukkan performa terbaik, karena mereka menikmati pekerjaan yang dilakukan (Bakker, 2009). Selain itu pekerja dengan keterikatan

kerja akan memiliki semangat yang tinggi, antusiasme dalam bekerja, dan mereka seringkali terbenam dengan pekerjaan sehingga cenderung memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi (Xamthopoulou, Bakker, & Fishbach, 2013).

Hasil penelitian Priyadarshi (2017), dukungan rekan kerja dan diskresi keahlian berkorelasi positif terhadap kesesuaian individu dengan organisasi. Kesesuaian individu dengan organisasi memediasi hubungan antara dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta juga membentuk mediasi parsial antara dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja harus dimiliki oleh anggota organisasi. Apabila pegawai sebagai anggota organisasi pemerintahan memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan memiliki semangat dan antusias dalam bekerja serta mereka menikmati pekerjaannya.

Fenomena yang tampak pada instansi pemerintahan adalah masih tampaknya Aparatur Sipil Negara yang tidak antusias dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya berkaitan dengan keterikatan kerja pegawai, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 23 orang pegawai. Hasil perolehan kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Survei Awal Keterikatan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Pengamatan	Setuju	Tidak Setuju	% Setuju	% Tidak Setuju
1	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	23	14	9	60,87	39,13
2	Di tempat kerja saya, saya merasa bekerja dengan semangat	23	8	15	34,78	65,22
3	Dipekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	23	7	16	30,43	69,57
4	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	23	15	8	65,22	34,78
5	Dipekerjaan saya, saya sangat ulet secara mental	23	7	16	30,43	69,57
6	Dipekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat	23	14	9	60,87	39,13
7	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	23	12	11	52,17	47,83
8	Pekerjaan saya menginspirasi saya	23	11	12	47,83	52,17
9	Saya antusias dengan pekerjaan saya	23	12	11	52,17	47,83
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	23	12	11	52,17	47,83
11	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan	23	15	8	65,22	34,78
12	Ketika saya sedang bekerja, saya lupa semua yang ada disekitar saya	23	4	19	17,39	82,61
13	Waktu berlalu ketika saya bekerja	23	13	10	56,52	43,48
14	Saya terbawa suasana saat bekerja	23	10	13	43,48	56,52
15	Sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya	23	6	17	26,09	73,91
16	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	23	6	17	26,09	73,91
17	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	23	17	6	73,91	26,09
	Rata - rata				46,80	53,20

Sumber : DLH Kota Padang, 2019

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas terlihat bahwa kondisi keterikatan kerja secara keseluruhan pegawai yang menyatakan tidak setuju sebesar 53,20 % dan yang menyatakan setuju terhadap keterikatan kerja sebesar 46,80 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang masih rendah.

Kenyataan yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang adanya beberapa pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan seperti terlambatnya penyampaian laporan realisasi fisik dan keuangan dan penyampaian laporan fungsional bulanan.

Permasalahan berikut rendahnya keterikatan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup ditandai dengan banyaknya pegawai yang pindah dari Dinas Lingkungan Hidup. Berikut ini penulis sajikan jumlah pegawai yang pindah dari Dinas Lingkungan Hidup di Kota Padang selama 3 tahun terakhir adalah :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pegawai Mutasi dari DLH Kota Padang
Periode 2017 - 2019

No	Tahun	Jumlah
1	Januari - Desember 2017	17 orang
2	Januari - Desember 2018	18 orang
3	Januari - Desember 2019	15 orang

Sumber : DLH Kota Padang, 2019 (diolah)

Berdasarkan datatabel 1.2 di atas terlihat jumlah pegawai yang pindah dari Januari sampai dengan Desember 2017 sebanyak 17 orang, Januari - Desember 2018 sebanyak 18 orang dan Januari - Desember 2019 sebanyak 15 orang.

Sesuai hasil pemetaan urusan pemerintah daerah yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Kota Padang telah menetapkan kelembagaan pemerintah daerah melalui Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 06 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Nomor 76 Tahun 2016 dan selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 20 Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Pembentukan dan klasifikasi Cabang Dinas dan UPTD dan telah ubah lagi dengan Perwako No. 78 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Untuk Pelaksanaan Teknis Daerah Pada DLH, maka Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup terdiri dari 1 orang kepala, 1 orang sekretaris dengan 3 orang Kasubag, 4 orang Kepala Bidang dengan masing-masing 3 orang kepala seksi, 3 orang Kepala UPTD dengan masing-masing 1 orang Kepala Sub Bagian Tata Usaha. Dinas Lingkungan Hidup merupakan penggabungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan dan Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dan organisasi yang paling produktif ketika nilai-nilai mereka, persyaratan dan minat diselaraskan. Kesesuaian antara karyawan dan organisasi ini disebut teori kesesuaian karyawan dengan organisasi (P-O fit). Teori kesesuaian karyawan dengan organisasi (P-O fit) telah menjadisubjek yang menarik minat para peneliti. Penelitian terdahulu yang fokus pada peningkatan komitmen, kepuasan, dan retensi karyawan dilakukan oleh Chatman, (1991); Hoffman and Woehr, (2006); Meglino dkk, (1989). kinerja organisasi yang lebih tinggi (Govindarajan, 1989; Meglino dkk, 1989) fokus

penelitiannya pada kinerja organisasi yang lebih tinggi dan sikap kerja (Dawis dan Lofquist, 1991).

Lingkungan kerja menyediakan fisik, psikologis, sosial dan organisasi karakteristik untuk suatu pekerjaan, untuk merangsang pengembangan pribadi dan memfasilitasi pemenuhan permintaan pekerjaan, (Bakker dkk., 2007; Schaufeli dan Bakker, 2004) yang dapat mempengaruhi sikap karyawan dan perilaku. Dalam hal ini, diskresi keahlian dan dukungan kerja sebagai sumber daya pekerjaan pada tempat kerja, telah menerima banyak perhatian dalam psikologi organisasi, selain menjadi antecedent mapan dari hasil organisasi utama. Bahkan, literatur tentang kesesuaian individu dengan organisasi tampaknya sangat berfokus pada dampak sebagai antecedent hasil pekerjaan individu, terutama kepuasan dan keinginan berpindah.

Namun hasil dari sumber daya pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2004) dan hubungan kesesuaian individu dengan organisasi sesuai dengan keterikatan kerja sebagian besar telah dipelajari secara independen. Namun sumber daya pekerjaan adalah simbol dari dukungan yang diperluas organisasi saat karyawan mencoba dan menyesuaikan diri.

Akibatnya, penelitian sebelumnya mengusulkan bahwa keduanya, sumber daya pekerjaan dan kesesuaian individu dengan organisasi, terikat erat dalam jiwa karyawan. Sangat penting untuk mengamati efek bersama dari kedua kerangka kerja, secara bersamaan, untuk memahami pengaruh pada keterikatan kerja.

Selanjutnya, mayoritas penelitian tentang kesesuaian individu dengan organisasi berfokus pada situasi barat dan penelitian dalam pengaturan budaya yang

berbeda. Oleh karena itu, perlu untuk menilai generalisasi dari Teori kesesuaian individu dengan organisasi (Chen dkk, 2016; Zhong dan Lin, dkk.).

Penelitian terdahulu mengeksplorasi bagaimana diskresi keahlian mempengaruhi keterikatan kerjadankesesuaian individu dengan organisasi, dengan mengeksplorasi bagaimana responden, berpotensi berbedakolektivisme dan jarak kekuasaan dari rekan-rekan Barat mereka, merasakan otonomi. Lebih jauh lagi, mengakui rasa terhubung secara umum dengan orang lain dalam budaya kolektivis (Cai dkk, 2013; Sedikides, 2015), mengeksplorasi peran dukungan rekan kerja sebagai anteseden dari kesesuaian individu dengan organisasi.

Meskipun ada peningkatan dalam penelitian yang membahas etika bisnis dan pengambilan keputusan, etika penyimpangan terus terjadi (Svensson dan Wood, 2007). Contohnya termasuk iklan menipu, penjualan tekanan tinggi, produk tidak aman, masalah kartu kredit yang tidak bertanggung jawab, suap, kondisi kerja yang tidak aman, serta banyak lainnya. Sejauh mana jenis keadaan ini yang dianggap etis / tidak etis dapat berbeda secara signifikan pada sejumlah variabel. Beberapa peneliti berpendapat bahwa karakteristik sejauh mana jenis situasi dianggap etis / tidak etis dapat berbeda secara signifikan berdasarkan pada sejumlah variabel. Beberapa peneliti berpendapat karakteristik masalah sendiri menentukan ethicality mereka (Jones, 1991), sementara yang lain berpendapat bahwa karakteristik individu yang menentukan bagaimana dilema etika dipandang (Davis dkk, 2001).

Andrews dkk (2011) melakukan penelitian terdahulu "*Values and person-organization fit: Does moral intensity strengthen Outcomes*", yang mana pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan nilai etika organisasi dan kesesuaian

individu dengan organisasi dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya bahwa nilai etika organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kesesuaian individu dengan organisasi.

Dengan demikian, tindakan etis yang muncul yang dipertanyakan untuk satu orang mungkin tidak menimbulkan dilema sama sekali untuk individu lain tergantung pada organisasi di mana mereka bekerja dan karakteristik yang mereka miliki masing-masing. Apakah individu nyaman bekerja di organisasi di mana perilaku tidak etis terjadi dapat bergantung pada tingkat kompatibilitas antara nilai-nilai mereka sendiri dan orang-orang yang ditampilkan oleh organisasi. Sebuah kesesuaian yang kuat antara individu dan organisasi (P-O Fit) dapat menyebabkan banyak hasil positif untuk individu dan organisasi, termasuk mengurangi turnover dan meningkatkan perilaku kewarganegaraan (Hoffman dan Woehr, 2006), kepuasan kerja dan komitmen (Verquer dkk, 2003). Karena jumlah insiden tidak etis terus tumbuh dalam organisasi, sangat penting bagi para peneliti dan pimpinan untuk mengidentifikasi dan lebih memahami lingkungan sekitarnya dan kesesuaian individu dengan organisasi.

Kode etik untuk pegawai ASN Pemerintah Kota Padang diatur dengan Peraturan Walikota Padang Nomor 10 Tahun 2016. Yang dimaksud kode etik di Perwako tersebut adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Aparatur Sipil Negara di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Akibatnya penelitian ini mengusulkan bahwa keduanya, sumber daya pekerjaan dan kesesuaian individu dengan organisasi terikat erat dalam jiwa para karyawan. Selain itu, mengingat bahwa sebagian besar penelitian tentang kesesuaian individu dengan organisasi berfokus pada definisi kompatibilitas nilai kesesuaian

individu dengan organisasi. Penelitian ini lebih lanjut meneliti nilai etika organisasi sebagai prediktor kesesuaian individu dengan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengamati apakah sumber daya pekerjaan serta nilai-nilai etika organisasi dan kecocokan individu dengan organisasi akan berpengaruh pada keterikatan kerja.

Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Pryadarshi (2018) tentang karakteristik pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap hasil pekerjaan : dengan kesesuaian individu dengan organisasi sebagai variabel intervening. Perbedaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu adalah variabel independen, objek dan waktu penelitian. Variabel bebas penelitian ini dukungan rekan kerja, nilai etika organisasi dan diskresi keahlian sedangkan variabel bebas penelitian terdahulu adalah dukungan rekan kerja, diskresi keahlian dan otoritas keputusan. Objek penelitian adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang sedangkan penelitian terdahulu objeknya karyawan yang bekerja di negara India. Waktu penelitian ini adalah tahun 2020 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang nantinya akan dituangkan kedalam tesis yang berjudul **"Pengaruh Dukungan Rekan Kerja , Diskresi Keahlian dan Nilai Etika Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja dengan Kesesuaian Individu dengan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang)"**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

- a) Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kesesuaian individu dengan organisasi?
- b) Apakah diskresi keahlian berpengaruh positif terhadap kesesuaian individu dengan organisasi?
- c) Apakah nilai etika organisasi berpengaruh positif terhadap kesesuaian individu dengan organisasi?
- d) Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja?
- e) Apakah diskresi keahlian berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja?
- f) Apakah nilai etika organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja?
- g) Apakah kesesuaian individu dengan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja?
- h) Apakah kesesuaian individu memediasi hubungan antara dukungan rekan kerja terhadap keterikatan kerja?
- i) Apakah kesesuaian individu memediasi hubungan antara diskresi keahlian terhadap keterikatan kerja?
- j) Apakah kesesuaian individu memediasi hubungan antara nilai etika organisasi terhadap keterikatan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a) Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kesesuaian individu dengan organisasi.
- b) Pengaruh diskresi keahlian terhadap kesesuaian individu dengan organisasi.
- c) Pengaruh nilai etika organisasi terhadap kesesuaian individu dengan organisasi.
- d) Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap keterikatan kerja.
- e) Pengaruh diskresi keahlian terhadap keterikatan kerja.
- f) Pengaruh nilai etika organisasi terhadap keterikatan kerja.
- g) Pengaruh kesesuaian individu dengan organisasi terhadap keterikatan kerja.
- h) Pengaruh rekan kerja terhadap keterikatan kerja melalui kesesuaian individu dengan organisasi sebagai variabel intervening.
- i) Pengaruh diskresi keahlian terhadap keterikatan kerja melalui kesesuaian individu dengan organisasi sebagai variabel intervening.
- j) Pengaruh nilai etika organisasi terhadap keterikatan kerja melalui kesesuaian individu dengan organisasi sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif, yaitu:

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan ilmiah serta pemikiran bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang pengaruh dukungan rekan kerja, diskresi keahlian dan kesesuaian individu dengan organisasi terhadap keterikatan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai pedoman bagi pengambil keputusan dan organisasi tentang bagaimana kesesuaian individu dengan organisasi berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang terutama dalam mengatur manajemen sumber daya aparatur sipil negara agar dapat meningkatkan keterikatan kerja pegawai dimasa mendatang.