

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang bersemangat untuk berbenah diri dalam membangun dan mengelola sarana infrastruktur yang mantap di setiap daerahnya. Peran infrastruktur nyatanya memang begitu banyak dan besar, hal ini dibuktikan dengan adanya studi dari World Bank (1994) yang menyebutkan bahwa elastisitas PDB (Produk Domestik Bruto) terhadap infrastruktur di suatu negara adalah antara 0,07 sampai dengan 0,44. Angka tersebut merupakan variasi angka yang cukup signifikan, karena dengan kenaikan satu persen saja ketersediaan infrastruktur akan menyebabkan pertumbuhan PDB sebesar 7% sampai dengan 44% pada suatu negara (Indrawati, 2010).

*World Economic Forum* (WEF) 2012 mengungkapkan bahwa tingkat daya saing Indonesia masih tertinggal terutama pada pilar infrastruktur, pilar kesiapan teknologi, dan pilar inovasi selama delapan tahun terakhir. Secara lebih spesifik, kendala infrastruktur yang dihadapi Indonesia antara lain masih rendahnya kualitas jalan, pelabuhan, bandara, kereta, hingga kualitas pasokan listrik (Maryaningsih, Hermawan, & Savitri, 2014). Hal ini juga didukung oleh fakta yang disampaikan World Bank di Washington, 24 Maret 2017 yang menyatakan bahwa Indonesia menghadapi kekurangan pendanaan infrastruktur sekitar \$60 milyar per tahun. Dampak dari kurangnya pendanaan ini adalah terbatasnya ketersediaan infrastruktur, logistik dan

transportasi yang kurang baik, sehingga mengakibatkan kemacetan di jalan, keterbatasan energi, dan lebih lambatnya pertumbuhan usaha. Selain itu, buruknya kualitas layanan air dan sanitasi juga mengakibatkan masalah kesehatan (World Bank, 2017).

Berbagai kendala mengenai pembangunan infrastruktur di Indonesia tentunya harus ditanggapi serius oleh pemerintah. Hal ini sejatinya juga akan memberikan beban dan tanggung jawab tersendiri bagi Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat sebagai sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam pengadaan infrastruktur daerah. Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat memiliki tanggung jawab untuk menyediakan infrastruktur yang berkelanjutan di wilayah Jawa Barat sesuai dengan visinya, yaitu “terwujudnya Jawa Barat yang maju dan sejahtera melalui jaringan jalan yang mantap dengan didukung oleh jasa konstruksi yang profesional, dalam tata ruang yang nyaman dan berkelanjutan”.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintah dalam mewujudkan visi dan misinya adalah pegawai. Menurut Budiyanto (2001) Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat penting, baik dalam hal pembangunan maupun peranannya sebagai penyelenggara pelayanan publik. Menurut UU No. 5 Tahun 2014, PNS merupakan bagian dari aparatur sipil negara (ASN) yang telah diangkat sebagai pegawai oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan kebijakan dan undang-undang yang berlaku.

PNS merupakan garda terdepan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, sehingga wajib untuk menjaga martabat dan

kehormatannya sebagai aparatur negara. PNS dapat merealisasikannya dengan menunjukkan perilaku positif yang sesuai dengan nilai-nilai berupa kode etik dan perilaku yang diatur dalam pasal 5 UU No. 5 Tahun 2014. Berdasarkan hal tersebut, secara keseluruhan PNS dituntut untuk mampu memberikan kinerja, loyalitas dan disiplin waktu yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai tuntutan tersebut pastinya akan menjadi beban dan tantangan tersendiri bagi seluruh PNS, baik dari golongan tertinggi sampai terendah.

Kinerja PNS ini merupakan salah satu hal yang krusial untuk menjadi perhatian pemerintah, sebab maju atau mundurnya negeri ini juga dipengaruhi oleh kinerja aparaturnya. Namun, pada kenyataannya kinerja PNS saat ini dinilai masih belum efektif dan efisien (Budiyanto, 2001). Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Djimanto, menambahkan bahwa kinerja dan produktivitas PNS di Indonesia masih sangat rendah bila dibandingkan dengan negara lain sehingga menghambat pembangunan ekonomi. Menurutnya ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja dan produktivitas PNS Indonesia rendah. Pertama, sistem rekrutment PNS yang masih berkolusi, korupsi dan nepotisme (KKN), bukan berdasarkan merit system atau berdasarkan kompetensi. Kedua, kenaikan pangkat dan sistem penggajian PNS dilakukan secara berkala bukan berdasarkan prestasi kerja. Ketiga, sistem pengawasan internal PNS seperti adanya inspektorat jenderal tidak berjalan (Suara Pembaharuan, 2011).

Sementara pendapat lain mengatakan bahwa rendahnya kinerja dan produktivitas pada pegawai ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, yakni kurangnya motivasi kerja,

perilaku menunda pekerjaan, belum terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai, berbagai bentuk tekanan psikis dalam lingkungan pekerjaan dan upah yang rendah (Muchsan, 2000). Deputi Sumber Daya Manusia (SDM) bidang Aparatur, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RdanB) membenarkan bahwa sebagian besar gaji PNS masih belum memenuhi kebutuhan yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa saat ini PNS yang ada di Indonesia belum sejahtera. Menghadapi kondisi ini, menurutnya KemenPAN terus berupaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai dengan mengusulkan kenaikan gaji. Namun, hal ini masih sulit direalisasikan sebab sebanyak 30-35 % anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) sudah dihabiskan untuk anggaran belanja pegawai (Kemendagri, 2017). Oleh karena itu, pemerintah masih perlu mencari alternatif lain untuk menjawab persoalan mengenai rendahnya kesejahteraan pada PNS.

Permasalahan mengenai rendahnya gaji atau pendapatan pada PNS di Indonesia juga dibenarkan oleh salah satu pegawai yang bekerja di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Menurutnya gaji pokok yang diterima oleh PNS sampai saat ini masih tergolong kecil dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selama ini PNS masih mengandalkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) untuk memperoleh pendapatan yang lebih besar. Besaran TPP ini sangat ditentukan oleh target kerja yang berhasil di penuhi oleh PNS. Oleh karena itu, pegawai akan berusaha untuk bekerja memenuhi target kerja yang telah diatur dalam Tugas Pokok Organisasi (Tupoksi). Sistem pembagian tugas pada pegawai juga dinilai belum efektif, sehingga menyebabkan beberapa bidang atau pegawai mendapatkan

tugas yang lebih banyak/ besar dari yang lainnya. Pegawai Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat ini juga menerangkan bahwa sebagai PNS, ia juga dituntut untuk bersikap loyal pada atasan dengan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas.

Bercermin dari pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa menjadi seorang PNS di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki beban dan tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu, kesejahteraan pada PNS juga harus menjadi fokus perhatian dinas karena secara tidak langsung akan berdampak pada pencapaian dinas secara keseluruhan. Seorang individu dengan kesejahteraan yang baik akan lebih memandang kehidupan dan kejadian yang dialaminya secara lebih positif. Perasaan positif yang muncul dari individu yang sejahtera akan membuatnya ingin terus hidup dan mendorongnya untuk terus melakukan aktivitas bahkan menghasilkan sesuatu . Tak heran jika pada akhirnya kesejahteraan atau kebahagiaan ini juga berdampak langsung pada meningkatnya kreativitas dan produktivitas individu (Carr, 2004). Demikian pentingnya kesejahteraan pada individu membuat banyak peneliti tertarik untuk mengkajinya secara lebih lanjut dan secara lebih ilmiah menjelaskannya dalam suatu konsep yaitu *subjective well-being* (SWB).

Kesejahteraan subjektif atau SWB merupakan salah satu konsep yang dikenal dalam cabang ilmu psikologi positif untuk dapat menjelaskan kebahagiaan atau kesejahteraan secara lebih ilmiah (Luthans, 2006). Keyes (2006) menerangkan bahwa SWB merupakan aspek dasar dari kualitas hidup dan kesehatan mental individu, dimana

penilaian individu mengenai kualitas hidup dapat dilakukan secara eksternal (objektif) dan internal (subjektif).

Penilaian secara objektif dilakukan oleh orang lain berdasarkan kriteria tertentu, seperti pendapatan, tingkat pendidikan, status pekerjaan dan kesehatan. Sebagai contoh, individu atau masyarakat yang lebih kaya (mempunyai pendapatan yang lebih tinggi) dan lebih berpendidikan (mempunyai pendidikan lebih tinggi) dianggap mempunyai kualitas hidup lebih baik. Sementara pada penilaian subjektif, penilaian akan kualitas hidup dilakukan oleh individu sendiri. Individu yang bersangkutan secara subjektif melakukan penilaian terhadap kualitas hidupnya sendiri secara keseluruhan. SWB termasuk dalam penilaian kualitas hidup yang sifatnya subjektif (Keyes, 2006), dimana penilaian mengenai kualitas hidup akan berbeda pada masing-masing individu.

Secara garis besar, SWB merupakan situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu memandang kehidupannya berjalan dengan baik sebagai sesuatu yang diinginkan dan menyenangkan (Diener, 2009). SWB merupakan evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi kognitif pada individu adalah penilaian individu terhadap kepuasan menyeluruh terhadap kehidupannya, sementara evaluasi afektif adalah penilaian emosional individu terhadap berbagai pengalaman dalam hidupnya (Diener, Suh, dan Oishi, dalam Eid & Larsen, 2008). Penilaian secara kognitif dan afektif yang dilakukan individu tersebut melibatkan penilaian yang dilakukan terhadap keseluruhan hidupnya, termasuk kesehatan, pekerjaan ataupun keluarganya (Keyes, 2006).

Pavot & Diener (2004) menyebutkan bahwa SWB memiliki dampak langsung pada hubungan sosial individu, kehidupan kerja, dan kesehatan mental individu. Hal ini merujuk pada individu dengan SWB yang tinggi akan lebih produktif dan puas dalam bekerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta mempunyai manajemen penyelesaian konflik yang baik. Diener, dkk (dalam Veenhoven, 2008) menjelaskan bahwa individu yang dikatakan memiliki SWB tinggi adalah ketika ia mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti sedih atau marah. Sementara individu yang memiliki SWB yang rendah adalah individu yang tidak merasa puas dalam hidupnya dan lebih sering mengalami perasaan negatif. Oleh karena itu, SWB dapat dikatakan sebagai konsep penilaian individu yang meliputi emosi, pengalaman menyenangkan, rendahnya tingkat *mood* negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi.

SWB dibutuhkan oleh PNS agar dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan secara optimal sesuai dengan tuntutan dan harapan dari instansi tempat mereka bekerja. SWB yang tinggi pada PNS akan membuat mereka menjadi lebih produktif, kreatif, dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama rekan maupun dengan atasan. Berbagai manfaat SWB ini juga dapat membuat PNS mampu menyelesaikan konflik atau beban kerja yang mereka hadapi dengan lebih baik, sehingga mereka juga akan merasa puas dengan pekerjaannya. Adanya SWB yang tinggi pada PNS juga dapat membantu mereka untuk memunculkan perilaku positif dan mengurangi perilaku negatif yang tentunya sangat diperlukan bagi PNS sebagai aparatur negara yang sangat menjunjung tinggi nilai, etika dan moral dalam menjalankan tugasnya.

SWB pada individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Eddington & Shuman (2005) mengemukakan pendapat bahwa terdapat beberapa faktor lingkungan dan demografis yang dapat mempengaruhi SWB individu, yaitu: jenis kelamin, usia, kesehatan, religiusitas, waktu luang, peristiwa kehidupan, pendidikan, pendapatan, dan pekerjaan. Pekerjaan merupakan salah satu faktor penting bagi kehidupan dan memiliki pengaruh terhadap SWB individu. Penelitian dari Bockerman dan Ilmakunnas (2006) menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki pekerjaan akan memiliki SWB yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki pekerjaan. Bagi manusia, bekerja merupakan salah satu sarana untuk mengaktualisasikan diri. Pekerjaan memiliki beberapa fungsi penting bagi manusia, beberapa diantaranya yaitu: mampu menjadi sumber otonomi, memberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitas individu, sumber tujuan dalam hidup, sumber penghasilan dan rasa aman, serta berfungsi juga sebagai sarana rekreasi (Hulin, 2002).

Menurut Oswald (dalam Eddington & Shuman, 2005) individu yang tidak bekerja akan memiliki tingkat distress yang lebih tinggi, kepuasan hidup yang rendah dan bahkan memiliki kecenderungan untuk melakukan bunuh diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang bekerja. Kepuasan yang dirasakan individu akan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan tingkat SWB. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian Tait, Padgett dan Baldwin (dalam Eddington & Shuman, 2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan SWB pada pekerja wanita selama beberapa dekade terakhir sebagai perubahan peran sosial dan berkembangnya pilihan karir.



Penelitian dari Wright dan Bonet (2007) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja individu terhadap SWB. Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada 112 pegawai di level manajer tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang individu yang memiliki kepuasan kerja akan merasakan kebahagiaan di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Diener (dalam Diener & Biswas, 2009) juga menyatakan bahwa di area kerja, kepuasan kerja merupakan prediktor dari kepuasan hidup yang merupakan salah satu aspek dari SWB.

Robbins (2006) menyebutkan bahwa ukuran kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kenyataan yang dihadapi dan diterima individu atas usaha serta tenaga yang telah diberikan. Kepuasan kerja ini adalah suatu konsep yang bergantung pada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diterima pegawai atas apa yang telah ia kerjakan. Penelitian mengenai konsep kepuasan kerja ini secara luas telah banyak diteliti, misalnya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan *person-organization fit* (O'Reilly, 1991; Kristoff, 1996; ), hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dan motivasi (Wahab, 2012).

Collin dan Silverthone (2004) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitmen*) dan produktifitas (*outcomes*) akan meningkat ketika nilai-nilai individu dan organisasi sesuai (*congruence*). Kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi tersebut lebih dikenal sebagai konsep dari *person-organization fit* (P-O Fit). Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa P-O Fit memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hidayat, Ruslaini dan Jessica (2012) dalam penelitiannya juga

menemukan bahwa P-O Fit memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta mempengaruhi *Turnover Intention* secara langsung dan tidak langsung. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian Santoso dan Irwantoro (2014) yang menyatakan bahwa ketika nilai-nilai individu dan organisasi sama, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja serta mengurangi stres kerja.

Kesesuaian antara nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai dalam perusahaan (P-O Fit) juga dapat menghasilkan komitmen kerja pada pegawai. Salah satu cara yang digunakan untuk menghasilkan komitmen dan kepuasan kerja pegawai adalah dengan cara menarik, menahan dan mengembangkan pegawai dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pegawai (Sugianto, Thoyib & Noermijati, 2011). Menurut Tepeci (2001) pemahaman terhadap kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi atau P-O Fit akan dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan dalam pengelolaan SDM.

Inti dari kesesuaian P-O Fit adalah situasi dimana nilai-nilai individu, tujuan, atau karakteristik sesuai dengan lingkungan organisasi, yang mengarah ke sikap kerja positif, komitmen pegawai untuk tetap tinggal, dan kinerja organisasi yang tinggi (Iplik, Kemal & Yalcin, 2011). Dapat dikatakan bahwa P-O Fit merupakan kunci untuk mempertahankan tenaga kerja fleksibel, memberikan motivasi, selanjutnya akan menghasilkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi organisasi untuk bisa mencapai tujuannya.

Bowen, Ledrof, Nathan dan Kristof juga berpendapat bahwa P-O Fit merupakan kunci utama dalam memelihara dan mempertahankan komitmen pegawai yang sangat diperlukan oleh perusahaan pada lingkungan bisnis yang kompetitif (Rogelberg, 2007). Lingkungan bisnis yang kompetitif ini akhirnya juga menyebabkan terjadinya persaingan antar perusahaan untuk menemukan pegawai terbaik dan mampu menunjukkan komitmennya untuk tidak meninggalkan perusahaan. Pegawai dengan P-O Fit yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sebab seorang individu yang memiliki P-O Fit rendah cenderung mencoba untuk berpindah organisasi (Ostroff, Shin, dan Feinberg, 2002).

Kita dapat melihat pentingnya P-O Fit bagi perusahaan dari beberapa penelitian diatas, sehingga selama ini penelitian mengenai P-O Fit lebih sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan swasta dalam lingkungan bisnis yang kompetitif atau *profit oriented* saja. Penelitian mengenai P-O fit ini juga dan belum pernah dilakukan terhadap organisasi atau lembaga pemerintahan di Indonesia, padahal sebuah organisasi pemerintahan juga memerlukan P-O Fit yang sangat penting bagi PNS yang dimilikinya. Komitmen organisasi yang muncul berkat adanya P-O Fit yang tinggi pada PNS akan berpengaruh pada kedisiplinan yang ditunjukkan dengan kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah dan peraturan, produktivitas kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan semangat kerja yang baik (Nugrahini, 2013).

Beragam fenomena yang telah dipaparkan diatas memang menunjukkan bahwa P-O Fit merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan efek positif pada

komitmen dan kepuasan kerja, sehingga hal tersebut kemungkinan besar juga akan berpengaruh pada kesejahteraan subjektif atau SWB pada diri pegawai. Hal tersebut menjadi penting karena SWB pada pegawai akan sangat berpengaruh pada kesehatan pegawai, baik secara fisik maupun mental. Sehingga SWB pada akhirnya akan sangat berdampak pada kinerja dan produktifitas pegawai yang akan berpengaruh pada ketercapaian tujuan organisasi. Penelitian mengenai hubungan antar kedua variabel, yakni P-O Fit dan SWB ini belum pernah diteliti sebelumnya. Berdasarkan hal itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dan berharap penelitian ini juga akan memberikan manfaat khususnya pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat untuk dapat menjawab tantangan dan permasalahan yang sedang dihadapi.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan antara P-O Fit dengan SWB pada pegawai negeri sipil di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang di Provinsi Jawa Barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara P-O Fit dengan SWB pada pegawai negeri sipil di Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang di Provinsi Jawa Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil Penelitian ini secara teori diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang pengembangan teori psikologi industri dan organisasi. Khususnya yang berhubungan dengan SWB dan P-O Fit pada pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan khususnya organisasi yang menjadi tempat dilaksanakannya penelitian mengenai hubungan antara SWB dengan P-O Fit pada pegawainya. Hal ini kemudian juga diharapkan menjadi suatu bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah maupun hambatan yang dihadapi dalam suatu organisasi.