

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai negeri sipil merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara, keberadaan pegawai negeri sipil selain sebagai dari eksekutif juga terdapat pada organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga yudikatif maupun lembaga legislatif. Walaupun banyak predikat negatif disandangkan kepada PNS namun banyak PNS dengan jiwa pengabdian dan komitmen yang tinggi tetap melakukan tugasnya dengan sangat baik dan terpuji. Berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kompleksitas tugas mempengaruhi perasaan seseorang pada pekerjaannya. Perasaan terhadap pekerjaan inilah yang merupakan deskripsi dari kepuasan kerja seseorang (Jex & Britt, 2008).

Secara umum Jex dan Britt (2008) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi karyawan secara keseluruhan dari pekerjaan mereka, termasuk perasaan positif yang dipengaruhi oleh pekerjaannya atau situasi kerjanya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu, kepuasan kerja yang tinggi membuat tingkat ketidakhadiran rendah dan membuat tingkat pergantian karyawan (*turnover*) rendah (Tenggara dkk, 2008).

Menurut Suyasa (dalam Tenggara dkk, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai aspek emosional yang nampak dalam sikap setuju atau tidak setuju, senang atau tidak senang terhadap situasi kerja sebagai akibat dari lingkungan kerja serta jenis pekerjaan dan prestasi kerjanya. Sedangkan Robbins (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki produktivitas yang tinggi.

Menurut Robbins (dalam Tenggara dkk, 2008) pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih dari sekedar kegiatan yang berhubungan dengan kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan atau mengendarai truk, selain itu pekerjaan juga menuntut

adanya interaksi dengan sesama rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijakan dan peraturan organisasi, memperlihatkan standar kinerja, dan bekerja dalam lingkungan yang terkadang kurang ideal. Dalam hal ini pekerjaan juga berhubungan dengan masalah kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh individu (Tenggara dkk, 2008). Dalam penelitian Cropanzona & Wright (2000) mengemukakan bahwa *psychological well being* karyawan juga berkorelasi dengan performa kerja. *Psychological well being* merupakan suatu gambaran kualitas kehidupan dan kesehatan mental yang dimiliki seseorang. Snyder & Lopez (2002) mengatakan bahwa *psychological well being* bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, Namun *psychological well being* meliputi aktif dalam hidup.

Mengingat pentingnya *Psychological well being* dan kepuasan kerja pada organisasi, maka banyak penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan keterkaitan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* karyawan. Wright dan Bonnet (2007) mengemukakan adanya hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan.

Psychological well being dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dalam penelitian Wright dan Bonnet (2007) karena ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Judge dan Locke (dalam Wright & Cropanzano, 2000) menjelaskan hubungan saling mempengaruhi ini terjadi karena *well being* yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan mengingat kembali informasi tentang pekerjaan mereka. Menurut Judge dan Locke (dalam Wright & Cropanzano, 2000) individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan mengingat informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Bertolak belakang dengan beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan yang positif antara *well being* dan kepuasan kerja, hasil penelitian Ariati (2010) menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *well being* pada staf pengajar (dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Adanya pro kontra mengenai keterkaitan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja yang telah dikemukakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, membuat peneliti tertarik untuk meneliti kembali hubungan antar *psychological well being* dengan

kepuasan kerja karena ingin melihat tingkat kesejahteraan psikologis PNS dan kepuasan kerja mengenai fenomena-fenomena pada Dinas Sosial Lampung. Kertertarikan peneliti untuk membahas masalah tersebut mengarah pada responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Sosial Lampung Fenomena-fenomena yang terjadi mengenai PNS, seperti adanya PNS yang terkena razia karena bolos dan berkeliaran ditempat umum pada saat jam kerja yang dilansir oleh Pikiran Rakyat Online Senin 25/07/2011 dibawah ini:

“Tujuh pegawai negeri sipil (PNS) Kabupaten Bandung Barat kedapatan berada di luar kantor saat jam kerja, Senin (25/7). Mereka tengah berada di pasar dan beberapa pusat pembelanjaan di sekitar Padalarang ketika pegawai lainnya sedang bekerja di Kompleks Pemkab Bandung Barat”. Selain itu kebiasaan dari beberapa PNS yang masih bolos kerika hari masuk kerja pertama setelah libur panjang atau libur hari-hari besar dan pada momen tertentu seperti pada awal bulan puasa, seperti yang diberitakan pada KOMPAS.com Senin 1 Agustus 2011 “Sebanyak 21 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Wali Kota Jakarta Timur tidak masuk kerja tanpa alasan”.

Peneliti juga mencoba mencari bukti lain dengan mewawancarai seorang PNS yang menjalankan tugas di salah satu kantor pemerintahan daerah di Lampung. Menurut pengakuan responden, setiap hari saat bekerja, responden sering mendapati beberapa PNS yang tidak bekerja ketika jam kerja masih berlangsung seperti sedang bermain *game* di komputer, *chatting* di internet, dan menonton video. Selain itu, terjadi fenomena ketidakhadiran untuk bekerja tanpa alasan yang jelas pada PNS. Fenomena ketidakhadiran yang terjadi adalah seorang pegawai pada pagi hari pergi ke kantor untuk absen pagi, namun setelah itu ia tidak berada di kantor untuk bekerja, melainkan pergi keluar kantor tanpa alasan yang jelas dan pada saat sore hari ia kembali lagi ke kantor untuk absen sore. Fenomena ini sangat sulit terlacak dan tidak terdapat data pasti untuk membuktikannya. Dalam fenomena tersebut dikarenakan lingkungan Dinas Sosial Lampung Sering kali tidak memiliki tugas untuk dikerjakan maka pegawai pegawai jarang mendapatkan kepuasan kerja di dalam pekerjaannya maka terjadinya sikap negatif terhadap PNS Dinas Sosial Lampung. Kasus perilaku negatif pada PNS ini menyebabkan peneliti tertarik memilih PNS sebagai responden untuk meneliti hubungan *psychological well being* dan kepuasan kerja pada PNS.

Responden penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di kantor pemerintahan Lampung yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Lampung. Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dipilih sebagai bentuk lanjutan penyelidikan terhadap PNS responden

wawancara, setelah dilakukannya wawancara untuk mencari bukti permasalahan sebagai latar belakang penelitian. PNS Dinas Sosial merupakan bagian yang pekerjaannya rentan terhadap stress, hal ini karena pada lini terdepan berhadapan langsung dengan masyarakat. Seorang PNS Dinas Sosial mengaku bahwa ia mengalami stres karena pekerjaannya terkait *deadline* atas batas waktu pengumpulan yang singkat sehingga membuatnya harus bekerja cepat, selain itu membutuhkan kesabaran yang tinggi terutama pada saat melayani masyarakat. Keadaan seperti inilah yang dapat memberikan tekanan dan memungkinkan munculnya stress saat menjalankan tugasnya. Stress kerja dapat memunculkan ketidakpuasan akan pekerjaannya, yang nantinya dapat menyebabkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu, kepuasan kerja yang rendah membuat tingkat ketidakhadiran tinggi serta membuat tingkat pergantian karyawan (*turnover*) tinggi dan begitupun sebaliknya tingkat kepuasan kerja tinggi dapat menyebabkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu (Tenggara dkk, 2008).

Hal ini terbukti dari hasil penelitian Tenggara dkk (2008) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang berarti semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kesejahteraan psikologisnya. Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan membuktikan apakah benar terdapat hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada PNS Dinas Sosial Lampung.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini yakni, adanya kasus perilaku negatif pada PNS organisasi pemerintahan yang mempengaruhi tingkat *psychological well being* dan kepuasan kerja pada PNS organisasi pemerintahan di Lampung.

1.3 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

Apakah terdapat hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Sosial Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

Tujuan umum

Peneliti mampu menggambarkan hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Sosial Lampung.

Tujuan Khusus

- a) Peneliti mampu menjelaskan *psychological well-being*.
- b) Peneliti mampu menjelaskan kepuasan kerja.
- c) Peneliti mampu menjelaskan hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperkaya teori mengenai *psychological well-being* serta dapat memajukan bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, agar penelitian ini dapat di gunakan sebagai tambahan informasi dalam penelitian yang sejenis.

b) Manfaat praktis

Hasil peneliti dapat memberikan gambaran kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil organisasi pemerintah, sehingga diharapkan dapat menjadi acuan untuk menemukan cara meningkatkan kepuasan kerja para pegawai negeri sipil organisasi pemerintah sehingga dapat meningkatkan performa kerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Lampung.

1.6 Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik survey. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel bebasnya adalah *psychological well being*. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Sosial Lampung. Pengisian alat ukur dilakukan oleh sebagian PNS Dinas Sosial yang terpilih sebagai sample penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*, dimana semua populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Alat ukur yang digunakan untuk mengambil data adalah instrumen berupa kuesioner. Ada 2 kuesioner yang digunakan dibuat oleh peneliti sendiri yaitu, untuk mengukur kepuasan kerja digunakan skala kepuasan kerja dengan mengacu dimensi kepuasan kerja dari teorinya Luthans (2006). Sedangkan untuk mengukur *psychological well being* dapat diukur dengan menggunakan skala *psychological well being* yang disusun berdasarkan dimensi *psychological well being* dari teorinya Ryff (dalam Snyder & Lopez, 2002).

