

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan manusia bekerja adalah untuk mencari kepuasan baik secara materiil maupun non-materiil. Kepuasan materiil dapat diperoleh dari gaji, sedangkan kepuasan non-materiil diperoleh dari kepuasan dalam mengaktualisasikan segala kemampuan dan kehangatan hubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaan.

Dari sejak dulu hingga saat ini, menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu hal yang di cita-citakan sebagian besar masyarakat Indonesia pada umumnya. Terbukti hingga kini setiap ada pembukaan untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil baik yang lembaga kementerian maupun yang non-kementerian, jumlah pelamar yang masuk selalu ribuan pelamar. Menjadi Pegawai Negeri menjadi incaran orang karena di samping mendapatkan Jaminan Hari Tua (JHT), juga tidak ada Putus Hubungan Kerja (PHK). Di saat usia pensiun, Pegawai negeri tetap mendapat gaji bulanan serta fasilitas kesehatan. Namun seiring dengan berjalannya waktu mulai merubah mental Pegawai Negeri yang telah dipengaruhi oleh perkembangan jaman, hingga rasa idealis mulai terkikis dan akhirnya korupsi merajalela di berbagai instansi pemerintahan.

Dalam kaitannya sebagai abdi masyarakat dimana harus dibutuhkan komitmen berorganisasi yang tinggi, Pegawai Negeri Sipil dituntut harus bisa menjalin suatu hubungan yang harmonis dengan masyarakat, jelas dibutuhkan

kemampuan interpersonal yang baik dari Pegawai Negeri tersebut. Kemampuan interpersonal sangat dipengaruhi oleh 'kepandaian' mengelola emosi dari individu bersangkutan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Goleman (1995), yang menyatakan bahwa orang-orang yang terampil dalam kecerdasan emosional dapat menjalin hubungan dengan orang lain secara lancar, peka membaca perasaan orang lain, mampu mengorganisir dan pintar menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan manusia. Kualitas emosi tersebut sangat di pengaruhi oleh kematangan emosi (*Emotional Maturity*) dari individu bersangkutan. Dalam hal ini, Anthony (2003) berpendapat bahwa, ada empat unsur pendukung yang berpengaruh dalam perkembangan kematangan emosi, antara lain : pengetahuan tentang emosi (*emotional knowledge*), emosi keilahan (*emotional spirituality*), keunikan emosi (*emotional autencity*), dan rekonsiliasi emosi (*emotional reconciliation*).

Stres merupakan suatu kata sederhana yang biasa di ucapkan sehari-hari oleh setiap orang. Spielberg (2001), mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan / suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang. Masalah stres yang di alami oleh Pegawai Negeri Sipil di dalam suatu instansi pemerintahan menjadi gejala yang penting untuk di amati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut, orang menjadi gugup (*nervous*), merasakan kecemasan emosi, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik individu.

Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja, Pegawai Negeri mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur. Berbeda dengan pandangan di atas, Landy (2004) memahaminya sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Dan hal tersebut sekaligus dapat mengganggu komitmen berorganisasi dari Pegawai Negeri.

Berdasar pada uraian-uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul ” **Analisis Hubungan Antara Kematangan Emosi, dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Deputi Pemberantasan Badan Narkotika Nasional**”.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, berikut permasalahan yang penulis ingin angkat dalam penelitian ini adalah :

- Apakah ada hubungan antara Kematangan Emosi terhadap Komitmen Organisasi ?
- Apakah ada hubungan antara Stres terhadap Komitmen Organisasi ?
- Apakah ada hubungan antara Kematangan Emosi dan Stres terhadap Komitmen Organisasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari masalah di atas, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- Hubungan antara Kematangan Emosi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Deputy Pemberantasan Badan Narkotika Nasional
- Hubungan antara Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Deputy Pemberantasan Badan Narkotika Nasional
- Hubungan antara Kematangan Emosi dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Deputy Pemberantasan Badan Narkotika Nasional

1.4 Kontribusi Penelitian

- Secara Pragmatis
Dengan menemukan jawaban dari masalah di atas, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa sumbangan pemikiran terhadap Badan Narkotika Nasional (khususnya Deputy Pemberantasan) yang dapat digunakan untuk membantu meningkatkan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil Deputy Pemberantasan BNN.
- Secara Teoritis
Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan atau sumbang saran untuk penelitian-penelitian tentang hal yang berkaitan dengan penelitian ini di masa yang akan datang.