

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara agraris yang sebagian besar penduduknya menggantungkan hidup pada sektor Pertanian yang sangat penting dalam mendukung perekonomian nasional, terutama sebagai penyedia bahan pangan, sandang dan papan, serta sebagai penghasil komoditas ekspor non-migas untuk menarik devisa. Dari tahun ke tahun pemerintah selalu berusaha meningkatkan produktivitas pertanian. Lewat Perpres No. 7 tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2004-2009 bidang pertanian (Bab 19) dijelaskan bahwa salah satu langkah dari usaha tersebut adalah dengan menggalakkan proses pertanian.

Proses pertanian dalam arti luas dilakukan untuk mendukung pencapaian sasaran lapangan kerja terutama di pedesaan dan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional (SKKNI sektor pertanian, 2010). Sebagaimana dijelaskan dalam modul pendidikan dan pelatihan penyuluhan pertanian tahun 2007, guna mendukung revitalisasi pertanian dibutuhkan peran Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) sebagai agen transfer teknologi dan informasi pertanian kepada petani.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Nusa Tenggara Timur (DISTANBUN Provinsi NTT) merupakan salah satu institusi yang diberi tugas oleh pemerintah untuk pelaksanaan transfert teknologi tersebut. Salah satu tugas DISTANBUN Provinsi NTT adalah melakukan penyuluhan pertanian lapangan kepada petani (Rencana Strategis Dinas Pertanian dan Perkebunan (Renstra Distanbun 2009-2013). Beberapa tugas pokok yang lain mencakup perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian dan perkebunan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pertanian dan perkebunan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pertanian dan perkebunan, pembinaan unit pelaksan teknis, pelaksanaan tata usaha, kepegawaian, perlengkapan sarana dan prasarana serta rumah tangga dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya (Renstra Distanbun 2009-2013)

Untuk menjalankan tugas-tugas pokok tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja prima (Renstra Distanbun 2009-2013). Hal yang mendasar yang menjadi perhatian adalah upaya meningkatkan sumber daya manusia bagi aparatur pemerintah sebagai penyelenggara negara maupun masyarakat pada umumnya (Sugiyarta, 2005)

Dalam peningkatan sumber daya manusia di sektor publik, salah satu hal yang mendasar adalah komitmen para pegawai terhadap organisasi mereka. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, diharapkan tujuan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan tercapai (Karadal et al., 2008). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara umum komitmen organisasi pegawai disektor publik lebih rendah dibandingkan dengan komitmen organisasi sektor swasta yang dengan tingkat absensi yang tinggi dan performa kerja yang rendah para pegawainya (Markovints et al., 2007). Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Goulet dan Frank (dalam Markovints et al., 2007) yang dilakukan di Amerika Serikat. Di Asia, penelitian yang dilakukan oleh Cho dan Lee (dalam Markovints et al., 2007) di Korea Selatan, juga menunjukkan hasil yang sama. (Markovints et al., 2007). Bukti-bukti empiris di beberapa negara tersebut mendorong penelitian ini untuk menguji apakah hasil yang sama juga akan terjadi pada pegawai di DISTANBUN Provinsi NTT

Allen dan Meyer (1990) menggunakan tiga tema sebagai basis dalam mengkonseptualisasikan komponen komitmen. Pertama, *affective commitment* yang menggambarkan ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Kedua, *continuance commitment* yang menggambarkan komitmen berdasarkan harga yang harus dibayar jika meninggalkan organisasi. Dalam hal ini, harga yang harus dibayar tersebut merupakan fungsi dari jumlah dan besarnya investasi karyawan dalam organisasi (misal kontribusi pensiun) dan persepsi mereka akan ketersediaan alternatif pekerjaan di luar. Terakhir, *normative commitment* ditandai dengan kewajiban moral karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi (Allen & Meyer, 1993). Lebih lanjut, Allen dan Meyer mengatakan bahwa seorang karyawan mungkin memiliki ketiga dimensi dari komitmen tersebut secara bersamaan namun dalam tingkatan yang berbeda-beda.

Para karyawan DISTANBUN Provinsi NTT yang memiliki komitmen afektif yang tinggi artinya mereka memutuskan untuk bertahan pada DISTANBUN Provinsi NTT karena mereka

yakin bahwa nilai-nilai personal adalah sama dengan nilai-nilai dan tujuan institusi. Mereka juga ingin membantu institusinya untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, mereka yang memiliki ikatan berdasarkan pada *continuance commitment* bertahan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Nusa Tenggara Timur karena mereka tidak mau kehilangan hak-hak khusus apabila mereka keluar, misalnya pensiun, atau mereka mungkin belum menemukan peluang kerja yang lebih baik diluar pekerjaannya saat ini. Sedangkan pegawai dengan *normative commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka memiliki kewajiban untuk tetap tinggal pada institusi sebagai balas jasa dari apa yang telah mereka dari institusi. Atau, mereka merasa *harus* melakukannya (Allen & Meyer, 1990).

Salah satu dampak positif dari karyawan yang tingkat komitmennya tinggi adalah meningkatnya kepuasan kerja karyawan tersebut (Sharma dan Bajpai, 2010). Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya (Prasetyo, 2004). Kepuasan kerja timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperoleh karyawan (Hasibun, 2003). Seorang karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila dia memperoleh kepuasan kerja. (Robbins, 2002). Kepuasan kerja karyawan juga merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2003).

Hasil penelitian Simmons (dalam Markovits et al., 2007) menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Gunz dan Gunz (dalam Markovits et al., 2007) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif. Hal ini berarti untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mampu meningkatkan komitmen pegawai. Menurut hasil penelitian McNeese-Smith (dalam Markovits et al., 2007) ditemukan hubungan yang signifikan positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja pegawai. Kemudian Suliman (2002) dalam penelitiannya dikawasan Timur Tengah menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2002), Karadal dkk.,(Karadal et al., 2008) dan Markovits dkk, (Markovits et al., 2007), mendapatkan temuan bahwa *komitmen afektif dan normatif* berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja sedangkan *continuance commitment* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, perlu dicatat bahwa kejelasan peran dalam organisasi juga menentukan dampak positif dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan semakin tinggi pula keterlibatan karyawan tersebut memahami peran apa yang harus dia lakukan di tempat kerja. Semakin karyawan tersebut paham akan perannya semakin tinggi pula kepuasan kerjanya (Amilin dan Rosita Dewi (2008).

Perubahan struktur dalam organisasi DISTANBUN Provinsi NTT pada tahun 2009 yang menyangkut pelimpahan pegawai dari kabupaten ke provinsi nampaknya juga berdampak pada *role ambiguity* para pegawainya sehingga menyebabkan mereka tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan (Renstra DISTANBUN 2009-2013). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan DISTANBUN Provinsi NTT dengan menggunakan *role ambiguity* sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu (Amilin dan Dewi, 2008; Karadal et al., 2008) yang menganalisis permasalahan serupa, namun dalam konteks Indonesia khususnya PNS di DISTANBUN provinsi NTT. Permasalahan yang diteliti oleh karadal dkk, yakni masalah *role ambiguity* yang dialami oleh pegawai di sektor publik, di kota Adana, Turki, dengan responden yang berjumlah 219 pegawai. *Role ambiguity* yang dialami oleh pegawai sektor publik di Turki terjadi karena, banyaknya pegawai yang mendapatkan peran yang sama dalam satu tugas sehingga, mereka tidak mengetahui peran mereka dalam tugas tersebut. *Role ambiguity* yang dialami oleh pegawai, terjadi karena kurangnya penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab dari atasan kepada bawahan, dan dampak dari ketidajelasan peran ini mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Permasalahan yang sama juga diteliti oleh Amilin dan Dewi, namun dengan konteks yang berbeda yakni di kantor akuntan publik, di Jakarta-Indonesia, dengan responden 54 auditor. *Role ambiguity* yang dialami oleh auditor terjadi karena, banyaknya auditor yang mendapatkan peran yang sama dalam satu tugas (seharusnya tugas tersebut dapat dikerjakan satu orang, tetapi yang terjadi dikerjakan 5 sampai 6 orang). Hal ini berpengaruh terhadap komitmen dan kepuasan kerja auditor. Hal yang sama juga terjadi di PNS di DISTANBUN provinsi NTT.

Pada penelitian ini akan diuji bagaimana efek moderasi dari *role ambiguity* dalam hubungan kausal antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PNS di DISTANBUN provinsi NTT. Organisasi ini perlu mengetahui dampak dari ketiga dimensi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga organisasi dapat mengetahui tinggi dan rendahnya kepuasan pegawai yang dipengaruhi oleh ketiga dimensi komitmen, dimana *role ambiguity* yang dialami oleh pegawai DISTANBUN Provinsi NTT, menjadi efek moderasi terhadap pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja. Pengetahuan akan efek moderasi *role ambiguity* terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, dapat membantu organisasi ini untuk menyusun strategi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Provinsi Nusa Tenggara Timur (PNS DISTANBUN Provinsi NTT)?
2. Bagaimanakah pengaruh *role ambiguity* terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Provinsi Nusa Tenggara Timur (PNS DISTANBUN Provinsi NTT)?
3. Apakah *role ambiguity* dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Provinsi Nusa Tenggara Timur (PNS DISTANBUN Provinsi NTT)?

1.3. Batasan Masalah

Agar tidak meluas, permasalahan dalam penelitian dibatasi sebagai berikut:

1. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dengan minimal tingkat pendidikan adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dan minimal telah memiliki masa kerja selama satu tahun.
2. Komitmen organisasi yang diteliti dalam komitmen karyawan terhadap organisasi seperti yang didefinisikan oleh Allen dan Meyer (1990). Kedua peneliti tersebut menggolongkan

komitmen organisasi menjadi tiga dimensi masing-masing *Affective commitment* dapat dideskripsikan sebagai ikatan emosional karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, *Continuance Commitment*, merupakan tingkat dimana karyawan menyadari kerugian meninggalkan organisasi dan *Normative Commitment* merupakan tingkat dimana karyawan memiliki perasaan wajib untuk terus bekerja dalam organisasi. Komitmen organisasi diukur berdasarkan tiga dimensi tersebut, yang terdiri dari 24 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) (terjemahan kuesioner ini dalam bahasa Indonesia mengikuti terjemahan Putranta, 2008).

3. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja menurut penelitian (Karadal et al., 2008). Kepuasan Kerja adalah sikap individu mengenai pekerjaan mereka yang dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi (Karadal et al., 2008). Kepuasan kerja diukur berdasarkan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang terdiri dari 20 butir pertanyaan (Weis et al., 1967)

4. *Role ambiguity* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berdasarkan penelitian Judeh (2011). *Role ambiguity* adalah tidak adanya kejelasan peran seorang karyawan yang harus diharapkan dapat dipenuhi (Judeh, 2011). *Role ambiguity* diukur berdasarkan 6 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Rizzo et al (1970) (dalam Judeh, 2011).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perkebunan di Provinsi Nusa Tenggara Timur (PNS DISTANBUN Provinsi NTT)
2. Menganalisis pengaruh *role ambiguity* terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perkebunan di Provinsi Nusa Tenggara Timur (PNS DISTANBUN Provinsi NTT).

3. Menguji efek moderasi *role ambiguity* dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perkebunan di Provinsi Nusa Tenggara Timur (PNS DISTANBUN Provinsi NTT)

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti lain diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PNS dengan *role ambiguity* sebagai variabel pemoderasi
2. Bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan di Provinsi Nusa Tenggara Timur (DISTANBUN Provinsi NTT) dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk menyusun Rencana Strategis Dinas Pertanian dan Perkebunan (Renstra DSITANBUN) di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, manfaat yang diharapkan, tujuan penelitian dan sistematika penulisan

Bab II: Landasan Teori

Bab ini membahas tentang landasan teori tentang konsep/teori yang berkaitan dengan topik penelitian, Kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III: Metode penelitian

Bab ini membahas tentang penjelasan mengenaidesain penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, pengujian instrumen dan metode analisis.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang penjabaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penjabaran ini menggunakan alat-alat analisis yang sesuai dengan bukti hipotesis

yang telah dikemukakan penulis.

Bab V: Penutup

Bab ini membahas kesimpulan dari seluruh pembahasan, disertai dengan saran dari penulis berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.

