

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia telah menjadi salah satu aspek esensial dalam memastikan peraih tujuan dalam jangka panjang maupun jangka pendek sebuah organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia bukan hanya digunakan untuk melakukan pekerjaan, bahkan sebenarnya sumber daya manusia mampu membantu organisasi untuk mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan. Menilik bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang substansial, maka sudah selayaknya sebuah organisasi mampu memelihara komitmen pegawainya terhadap organisasi supaya pegawai bersedia untuk menetap di dalam organisasi.

Badan Nasional Penanggulangan Bencana memiliki pegawai pelaksana kegiatan selain Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu pegawai honorer. Pegawai honorer ialah pegawai yang terikat kontrak dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian. Menurut Maharani and Mujiasih (2020) pegawai honorer adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, dimana situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti. Kontrak terus menerus dengan upah minimum, berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, penghasilan, penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berikut pembagian jabatan untuk pegawai honorer di Badan Nasional Penanggulangan Bencana Tahun Anggaran 2020.

**Tabel I.1 Distribusi Jabatan Pegawai Honorar BNPB 2020**

No.	Jabatan Pegawai Honorer	Jumlah Pegawai
1.	Tenaga Pengemudi	35 orang
2.	Tenaga Operasional Teknis	15 orang
3.	Tenaga Kesehatan	4 orang
4.	Tenaga Keamanan	74 orang
5.	Tenaga Administrasi	244 orang
6.	Pramubakti	5 orang
7.	Tenaga Kebersihan di Padang	2 orang
TOTAL		379 orang

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Dalam dunia yang terus berubah, organisasi membutuhkan karyawan yang mengungkapkan ide-idenya, menanggapi tuntutan lingkungan eksternal, tidak takut untuk berbagi informasi dan pengetahuan, dan berkomitmen pada organisasinya, menurut Cetin (2020). Komitmen organisasi yang menjadi pilar penting bagi organisasi dalam membantu kerja organisasi yang efisien dan efektif. Komitmen organisasi menggambarkan ikatan yang dibagi antara seseorang dan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen efektif tingkat tinggi untuk memberikan lebih banyak energi untuk bekerja sehingga fungsi organisasi dapat menjadi lebih baik, bahkan dalam menghadapi kesulitan menurut Nisar, Butt, Abid, Farooqi, and Qazi (2020). Komitmen organisasi menjadi penting karena menggambarkan seberapa dekat individu terikat dengan organisasinya atau bagaimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi. Komitmen karyawan

bukan hanya elemen utama yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, tetapi juga merupakan sinyal penting yang dapat menunjukkan hubungan karyawan dengan organisasi. Keuntungan jangka panjang organisasi sangat bergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi menurut Fu, He, and Zhang (2020).

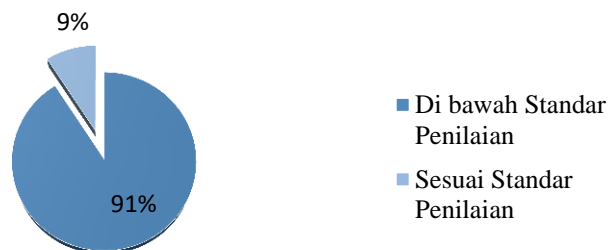
Komitmen dipandang sebagai faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Pentingnya komitmen berasal dari fakta bahwa komitmen membantu organisasi mempertahankan lebih banyak staf dan dengan demikian meningkatkan pencapaian, produktivitas, dan efektivitas. Baru-baru ini, perhatian substansial telah diarahkan pada komitmen organisasi sebagai bagian sikap dari hubungan tersebut. Alasan di balik penggunaan komitmen organisasi adalah bahwa komitmen dianggap sebagai sikap karyawan yang relatif stabil yang dapat mengungkapkan hubungan yang dapat diandalkan antara sikap dan perilaku. Oleh karena itu, tidak ada organisasi yang dapat bekerja pada tingkat tinggi kecuali setiap karyawan berkomitmen pada tujuan organisasi dan bekerja sebagai anggota tim yang efektif Alrowwad, Almajali, Masa'deh, Obeidat, and Aqqad (2019). Walaupun demikian, ada tren yang berkembang di mana organisasi mengembangkan minatnya untuk mendorong komitmen antara organisasi dan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan menurunkan pergantian karyawan Sittisom (2020).

Bersumber pada hasil survei yang telah dilakukan oleh konsultan sumber daya manusia di Indonesia, Tim Watson Wyatt pada tahun 2014 terhadap 1.000 karyawan di Indonesia dengan berbagai tingkatan jabatan dan usia, ditemukan bahwa dalam index komitmen karyawan (*Commitment Index*) di Indonesia hanya 57%, dimana angka perhitungan tersebut lebih rendah 7% dari Asia Pasifik dikutip dari Syaebani (2020). Dengan begitu, berarti tingkat komitmen karyawan di Indonesia ialah salah satu yang terendah di Kawasan Asia Pasifik dan penelitian tersebut memfokuskan survei untuk mengukur aspek komitmen (*commiment*),

keselarasan kerja (*alignment*), dan pemberdayaan karyawan (*enablement*) yang merupakan tiga hal pokok yang dapat berdampak besar untuk pondasi perusahaan.

Selain itu, berdasarkan hasil penggalian awal dari data sekunder berupa Hasil Assesmen PPNPN (Pegawai Honorer) BNPB Tahun 2019, untuk penilaian aspek Sikap Kerja yang terdiri dari indikator Daya Tahan Stress, Sistematika Kerja, Inisiatif Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen Kerja. Dari 263 pegawai honorer, hanya terdapat 24 pegawai saja yang memenuhi standar penilaian indikator komitmen kerja, sedangkan 239 orang lainnya mendapati poin di bawah standar. Hasil tes assesmen berupa penilaian atasan dan tes psikologi, dan berdasar dilaksanakannya tes psikologi, didapati bahwa indikator komitmen kerja pegawai honorer BNPB masih rendah, yaitu dibawah 4, yang dimana angka tersebut menjadi standar nilai dalam aspek ini. Berikut persentasenya:

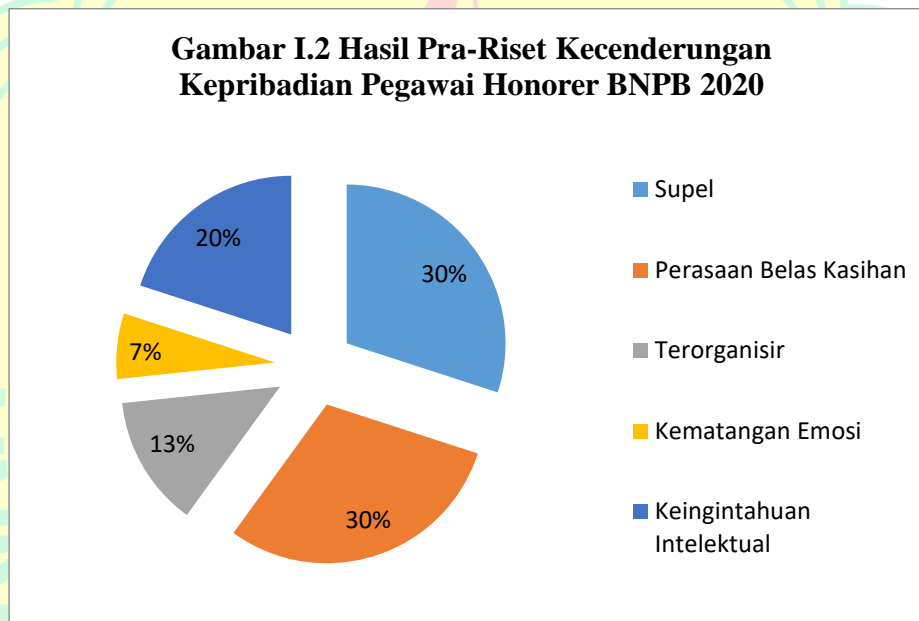
**Gambar I.1 Data Sekunder Persentase Hasil Tes Psikotes Aspek Komitmen Kerja PPNPN BNPB 2019**



Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Tingkat komitmen organisasi masing-masing pegawai honorer berbeda-beda tergantung dari bagaimana pegawai memaknai keberadaan di dalam pekerjaan. Beberapa hasil studi penelitian menunjukkan banyaknya faktor yang menjadi pendorong pegawai untuk menjadi lebih komitmen. Salah satunya yaitu *Big Five Personality* yang belum banyak diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu dengan data primer melalui metode wawancara menggunakan sample 30 orang dan pertanyaan yang diadopsi dari Soto and John (2017) extra-short form (BFI-2-XS) pegawai honorer pada Biro SDM & Umum didapati kecenderungan kepribadian dari masing-masing pegawai seperti pada gambar 1.2 berikut:



**Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)**

Hasil tersebut menunjukkan kepribadian dengan ciri supel memiliki persentase tertinggi sebesar 30% atau sebanyak 9 orang, diikuti ciri perasaan belas kasihan sebesar 30% atau sebanyak 9 orang, ciri terorganisir sebesar 13% atau sebanyak 4 orang, ciri kematangan emosi sebesar 7% atau sebanyak 2 orang, dan ciri keingintahuan intelektual sebesar 20% atau sebanyak 6 orang. Responden memilih ciri tersebut berdasarkan kecenderungan dari kepribadian mereka.

Menurut Mauna and Shabur (2017), salah satu faktor penting yang belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen karyawan pada organisasi adalah kepribadian karyawan, padahal kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya (*person-job fit*) merupakan salah satu faktor yang memengaruhi

komitmen karyawan pada organisasi. Pendapat tersebut juga didukung oleh Aziz (2016), dimana perbedaan tingkat komitmen organisasi pada setiap organisasi dipengaruhi oleh kepribadian, yang mana untuk menentukan tinggi-rendahnya komitmen individu digunakanlah pendekatan kepribadian *Big Five Personality* yang cocok untuk perilaku keorganisasian. Menurut Seniati (2010), faktor pribadi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi karena faktor pribadi bersifat lebih menetap dan lebih sulit untuk diubah.

Faktor lain yang mendorong pegawai menjadi komitmen yaitu *Perceived Organizational Support*. Menurut Metria and Riana (2018), karyawan menginterpretasikan dukungan dari organisasi di mana mereka bekerja sebagai perwujudan komitmen dari organisasi tersebut terhadap mereka dan akan mengembalikannya dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Istamala (2016), *Perceived Organizational Support* didasarkan pada wujud hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Jika karyawan merasa bahwa organisasi peduli pada keberadaan dan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka pada organisasi maka karyawan juga akan memberikan komitmen mereka kepada organisasi melalui tindakan-tindakan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan menjaga kesejahteraan dan kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang pegawai honorer BNPB, mereka mengatakan bahwa organisasi sangat mempedulikan kesejahteraan mereka, hanya saja organisasi kurang memperhatikan pekerjaan terbaik yang sudah mereka lakukan. Hal ini sejalan dengan konsep yang dirasakan karyawan atas dukungan organisasi terhadap mereka.

Terdapat pula kepuasan kerja yang menjadi faktor pendorong pegawai menjadi komitmen. Menurut Frempong, Agbenyo, and Darko (2018) , dengan adanya kepuasan kerja, seorang karyawan dapat merasa perusahaan tempatnya

bekerja akan mampu memenuhi kebutuhannya, sehingga komitmen dan loyalitas pun akan terbentuk. Menurut Ariawan and Sriathi (2018), semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan dalam peningkatan komitmen organisasinya dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasinya.

Pra-riset dengan wawancara juga dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja pegawai honorer BNPB, dari 20 orang tersebut mengatakan bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan UMR, supervisor dan rekan kerja juga sangat mendukung pekerjaan mereka, hanya saja untuk kesempatan promosi masih sulit didapatkan pegawai honorer BNPB dikarenakan peraturan perusahaan dan peraturan pemerintah yang tidak mendukung. Hal tersebutlah yang menjadi inti permasalahan kepuasan kerja karyawan honorer BNPB selama bekerja.

Penelitian ini akan dilakukan kepada pegawai honorer yang bekerja di Badan Nasional Penanggulangan Bencana, dengan mengacu pada variabel komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh *big five personality*, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan gambaran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“*Big Five Personality, Perceived Organizational Support, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Honorer Pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana*”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari *Big Five Personality*, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana?
2. Apakah *Big Five Personality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana?
4. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk Mengetahui deskripsi dari Big Five Personality, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh Big Five Personality terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer Badan Nasional Penanggulangan Bencana.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Big Five Personality, Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

### 2. Bagi Badan Nasional Penanggulangan Bencana

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Nasional Penanggulangan Bencana dalam mengambil keputusan melalui perspektif Big Five Personality, Perceived Organizational Support, dan Kepuasan Kerja guna mengukur komitmen pegawainya terhadap perusahaan.

### 3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Big Five Personality, Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

### 4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen SDM

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam proses pembelajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

### 1.5 Kebaruan Penelitian

Kebaruan pertama dalam penelitian ini ialah dari segi objek penelitian. Peneliti mencoba untuk memilih objek penelitian dari ranah badan pemerintahan, lebih tepatnya pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Pada penelitian terdahulu, peneliti sering kali menemukan sebuah research pada bidang manajemen sumber daya manusia yang memilih ranah perusahaan swasta sebagai objek penelitian mereka. Dimana, karyawan perusahaan yang sering dijadikan sebagai responden penelitian. Serta, berdasarkan pengetahuan yang peneliti miliki, masih sangat jarang penelitian terdahulu yang memilih pegawai honorer sebagai responden dalam penelitian mereka. Maka dari itu, peneliti berusaha untuk mencoba inovasi pada penelitian ini, yakni dengan memilih badan pemerintahan sebagai objek penelitian dan pegawai honorer pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.

