

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang memiliki peran untuk menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data dan informasi statistik yang dihasilkan BPS digunakan sebagai bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, melakukan evaluasi, membuat keputusan, dan memformulasikan kebijakan.

Tuntutan masyarakat terhadap ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*). Upaya pengembangan yang dilakukan BPS sampai saat ini telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial-ekonomi. Meskipun demikian, data BPS tidak jarang mendapat kritik karena dinilai tidak mencerminkan realitas di lapangan. Pro dan kontra mengenai data BPS mengindikasikan bahwa kualitas data BPS masih perlu ditingkatkan.

Keinginan pemerintah dan masyarakat terhadap data berkualitas, mengisyaratkan bahwa BPS harus mampu menyajikan data dan informasi statistik yang dapat dipercaya, relevan, dan tepat waktu melalui proses kerja yang sistematis tanpa ada distorsi. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang tinggi, diperlukan perubahan budaya kerja dan pola berpikir dari seluruh jajaran BPS baik para

pimpinan sampai staf yang paling bawah. Oleh sebab itu BPS mempunyai tekad yang kuat untuk melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik dengan melakukan reformasi birokrasi.

Struktur Organisasi BPS Provinsi terdiri dari bagian administrasi dan lima bidang teknis statistik yang berada dibawah pimpinan seorang kepala. Setiap bidang terdiri dari 3 seksi, sedangkan bagian tata usaha terdiri dari 5 subbagian. Setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi sesuai dengan posisi yang sudah ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala BPS Propinsi. Tugas pokok dan fungsi menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan serta sifatnya rutin dari tahun ke tahun.

Berdasarkan struktur organisasi yang ada, setiap pegawai menempati sebuah jabatan tertentu (tempat) yang mempunyai tugas pokok dan fungsi berbeda-beda dan dikerjakan secara rutin. Sesuai Undang-Undang Statistik tahun 1997 bahwa BPS sebagai penyelenggara statistik dasar akan melaksanakan sensus dan kegiatan yang bersifat sensus (cakupan nasional), maka selain kegiatan rutin juga terdapat kegiatan yang sifatnya kondisional. Setiap bidang (bahkan seksi) mempunyai target pekerjaan yang berbeda, mingguan, bulanan, triwulanan, empat bulanan, semesteran, dan tahunan.

Kegiatan kondisional periodenya pendek (kurang dari 1 tahun) dan membutuhkan tenaga yang lebih banyak (sensus dan survei berskala besar). Pengolahan data yang juga harus cepat, karena waktu yang diberikan hanya dua bulan. Pegawai harus bisa membagi waktu antara pekerjaan rutin, pekerjaan kondisional, pengolahan data, verifikasi lapangan, dan pembuatan publikasi. Oleh

karena itu diperlukan sikap kerja yang berbeda dari biasanya dan kerja sama antar individu dan unit kerja sehingga target waktu dan cakupan sensus dapat tercapai dengan baik. Tidak semua pegawai mau mempelajari hal-hal yang baru dengan alasan tidak ingin mengerjakan pekerjaan tersebut. Banyak juga pegawai yang sudah nyaman dengan jam kerja kantor (rutinitas) dan enggan untuk lembur.

Padatnya kegiatan serta jadwal yang bersamaan tidak boleh dijadikan alasan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Karakteristik dan kompleksitas pekerjaan yang berbeda menuntut setiap pegawai untuk memberdayakan diri dan mencari pemecahan masalah-masalah di lapangan karena sangat mendesak tetapi tidak boleh bertentangan dengan prosedur operasional. Pemberdayaan didefinisikan sebagai keyakinan pengikut akan kemampuan mereka sendiri, atau kemampuan organisasi, kemampuan organisasi atau unit tempat mereka bekerja, untuk mengatasi hambatan dan mengontrol peristiwa (Behling & Mc Fillen, 1996).

Pemberdayaan melebihi delegasi wewenang, karyawan diperlakukan sebagai mitra kerja, sehingga ikut merasa memiliki dan bertanggungjawab atas asset perusahaan. Karyawan diberi kemampuan dan kesempatan merencanakan, mengimplementasikan, dan mengendalikan implementasi dari rencana pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan atau tanggungjawab kelompok. Pemberdayaan harus disertai dengan pemberian kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dan berimplikasi positif bagi peningkatan kompetensi, diharapkan, dapat melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan atasan secara baik.

Pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan pimpinan harus diimbangi dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan akan tugas yang harus dijalankan, dan dipastikan memiliki pengetahuan yang memadai, memahami visi organisasi, memiliki komitmen terhadap visi, dan dapat memanfaatkan teknologi. Faktor psikologi sumberdaya manusia meliputi persepsi, sikap, dan kepribadian. Sebagai pegawai BPS haruslah percaya akan kemampuan diri, sanggup menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan, serta berani bersaing dengan lembaga survei lain. Kadang-kadang masih ditemui penolakan pemberian data oleh responden, dan setelah diupayakan dengan pendekatan personal dengan pengelola masalah tersebut dapat diatasi. Banyak pegawai BPS merasa rendah diri karena bukan termasuk sebagai pegawai daerah setempat, juga masih ditemui aparat yang takut dengan penguasa wilayah setempat.

Perkembangan perstatistikan saat ini mengantarkan pegawai BPS pada berbagai kegiatan dengan situasi dan lingkungan kerja yang beragam, serta memiliki tantangan yang berbeda. Pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas, tetapi harus mampu bertahan dan loyal serta membangun organisasi. Teori pertukaran sosial (Blau dalam Dawley et al,2008) sering dipakai dalam studi atas usaha organisasi untuk memahami pengembangan hubungan timbal balik secara lebih antara karyawan dan organisasi. Pandangan ini terkesan bahwa jika perusahaan memberikan perlakuan adil dan memberikan kontribusi serta kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan mempersepsikan itu sebagai dukungan yang tinggi dan merasa wajib membalasnya.

Eisenberger (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) mengasumsikan bahwa peningkatan hasil kerja karyawan berasal dari kecenderungan rasa sayang mereka kepada organisasi yang bergantung pada ideologi saling memberi di mana terjadi pertukaran antara kerja dengan penghargaan secara simbolik atau materi kemudian ideologi tersebut dikenal dengan norma hubungan timbal balik. Berdasarkan pada norma hubungan timbal balik, persepsi dukungan organisasional akan menghasilkan rasa berkewajiban dari karyawan untuk menjaga kesejahteraan dan membantu pencapaian tujuan organisasi karena organisasi telah berbuat baik padanya dengan menilai kontribusi usaha, memberikan perlakuan yang adil dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Kebijakan serta *standard operation prosedur* suatu survei atau sensus sudah ditetapkan oleh BPS Pusat, akan tetapi pelaksanaan di lapangan diserahkan kepada manajemen daerah. Peran pimpinan daerah sangat penting dalam pemerataan pekerjaan melalui pemberdayaan pegawai, serta dukungan kepada pegawai agar dapat menyumbangkan karya terbaiknya melalui data yang berkualitas. Kadang-kadang seorang pegawai ingin berpartisipasi dalam suatu survei tertentu, namun pimpinan tidak mengizinkan dengan alasan tertentu yang tidak bisa diterima pegawai yang bersangkutan. Akibatnya pegawai merasa tidak diperhatikan keinginannya. Persepsi dukungan organisasional bisa menjadi alat yang potensial untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan hasil organisasi dan individu di dalamnya pada masa krisis (Aube et al., 2007) seperti saat ini. Persepsi dukungan organisasional sering kali dihubungkan dengan kinerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan

komitmen yang tinggi, serta mengurangi keinginan keluar karyawan (*turnover*) (Dawley et al., 2008). Penelitian mengenai mentoring, dukungan supervisor, dan persepsi dukungan organisasional yang dilakukan oleh Dawley et al. menemukan bahwa persepsi dukungan organisasional mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi dan perilaku pencari kerja daripada mentoring dan dukungan supervisor.

Pegawai mempunyai kesiapan yang berbeda dalam melaksanakan tugas yang bersifat lintas fungsi. Banyak faktor yang menyebabkannya diantaranya usia, masalah keluarga, kendala wilayah tugas yang cukup jauh dengan tempat tinggalnya, kompensasi, dan lain-lain.

Ketika karyawan bersedia untuk menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), mereka mengambil inisiatif untuk membantu rekan-rekan dengan beban kerja berat atau mereka mendahulukan pekerjaan teman yang sudah mendekati batas akhir pekerjaan (mendahulukan pekerjaan dengan skala prioritas), maka organisasi harus mendorong tindakan karyawan untuk mengambil tanggung jawab dan berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Studi terdahulu telah difokuskan terutama pada tingkat organisasi, distribusi kekuatan pengambilan keputusan dan meningkatkan sumber daya yang tersedia untuk tindakan karyawan. Conger dan Kanungo (1988) menyarankan bahwa harus fokus psikologis, yaitu pemberdayaan psikologis (Conger dan Kanungo, 1988; Hancer dan George, 2003; Spreitzer, 1995, Thomas dan Velthouse, 1990). Pemberdayaan psikologis dapat mengubah suatu sumber motivasi internal karyawan, perasaan ini

dapat meningkatkan motivasi pribadi seseorang dan merangsang OCB secara aktif. Dedikasi karyawan serta tekad mereka untuk menyelesaikan tugas, mendorong penyelesaian masalah, dan berusaha untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini akan dilakukan replikasi yang telah dilakukan oleh Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hsieh (2012) yang berjudul "*the impact of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior*".

## **1.2. Lingkup Penelitian**

### **1.2.1. Lingkup Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPS provinsi D.I. Yogyakarta, namun penelitian ini hanya meneliti faktor persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### **1.2.2. Ruang Lingkup Keilmuan**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

### **1.2.3. Ruang Lingkup Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta pada minggu ke 3 bulan Desember 2012.

### **1.2.4. Ruang Lingkup Sasaran**

Sasaran penelitian ini adalah pegawai BPS Provinsi D. I. Yogyakarta.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap Kinerja.
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh positif signifikan pemberdayaan psikologis terhadap Kinerja.
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap OCB.
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh positif signifikan pemberdayaan psikologis terhadap OCB.
- 1.3.5. Apakah ada pengaruh positif signifikan persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis yang dimediasi oleh OCB terhadap kinerja.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1.4.1. Menguji pengaruh nyata persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.
- 1.4.2. Menguji pengaruh nyata pemberdayaan psikologis terhadap kinerja.
- 1.4.3. Menguji pengaruh nyata persepsi dukungan organisasi terhadap OCB.
- 1.4.4. Menguji pengaruh nyata pemberdayaan psikologis terhadap OCB
- 1.4.5. Menguji pengaruh nyata persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis yang dimediasi oleh OCB terhadap kinerja.



## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member sumbangan pengetahuan dan menjadi referensi bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kaitannya dengan persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, OCB, dan kinerja.

### **1.5.2. Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis terhadap kinerja yang dimediasi oleh OCB.

### **1.5.3. Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan sebagai bahan untuk mengkaji bidang yang sama.