

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia merupakan sebuah Negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki 17.504 (tujuh belas ribu lima ratus empat) pulau dengan populasi hampir 270.054.853 (dua ratus tujuh puluh juga lima puluh empat delapan ratus lima puluh tiga) jiwa pada tahun 2018. Indonesia sendiri merupakan Negara dengan bentuk pemerintahan Republik, yang menjadikan Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Presiden dipilih secara langsung oleh rakyat-nya (Vannisa, 2018). Untuk menjalankan suatu Negara, diperlukan lembaga-lembaga yang bertugas mengatur serta menjalankan pemerintahan dan untuk menjalankan pemerintahan tersebut tentunya diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Musanef (1996) mengatakan bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974:

“Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia.” (Bab II, Pasal 3)

“Pegawai Negeri sendiri terdiri dari dua yaitu Pegawai Negeri Sipil, dan Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil terbagi lagi menjadi tiga yaitu Pegawai Negeri Sipil Pusat, Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah (Bab I, Pasal 2)”.

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai yang menjalankan tugas-tugas kedinasan yang tersebar di setiap instansi pemerintahan di seluruh Indonesia baik instansi pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Menurut Peraturan Pemerintah Tahun 2015. Pegawai Negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Berhubungan dengan itu Pegawai Negeri berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya kepada Pegawai Negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Berhubungan dengan itu maka setiap Pegawai Negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Salah satu instansi pemerintahan daerah yang ada yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berada di Kota Bekasi. Dinas di Kota Bekasi sendiri memiliki 23 bidang, salah satunya yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Tugas dari bidang kependudukan di antaranya melakukan pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Pendudukan (KTP), dan surat kepindahan. Sedangkan tugas dari bidang pencatatan yaitu pembuatan akta kelahiran, akta kematian, surat perceraian, dan surat perkawinan. Menurut Suwandi (2016) tugas pokok dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu membina dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pendataan dan administrasi

kependudukan, melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan serta memiliki unsur-unsur organisasi yaitu seksi pendaftaran penduduk dan seksi mobilitas penduduk.

Sudah tidak menjadi hal yang baru lagi bila Pegawai Negeri Sipil sering menjadi perbincangan di masyarakat karena dinilai kurang dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Adanya hal tersebut menjadikan masyarakat memiliki stereotip yang buruk kepada Pegawai Negeri Sipil. Salah satu contoh kasus yang ada yaitu terjadi saat seorang calon peneliti bernama Wahyuadianto yang ingin melakukan per-ijinan penelitian pada tahun 2010 datang ke kantor pemerintahan daerah untuk mengurus izin penelitian, akan tetapi calon peneliti tersebut justru diabaikan oleh pihak pegawai. Aparatur pemerintahan tersebut tidak memberikan layanan atau informasi kepada calon peneliti tersebut, namun justru sibuk dengan urusan pribadinya saja (membaca koran). Calon peneliti yang merasa diabaikan merasa kesal dan setelah menunjukkan kemarahannya, pegawai yang mengabaikannya baru memberikan respon. Sehubungan dengan seringnya terjadi permasalahan-permasalahan yang ada tersebut menjadikan masyarakat memiliki stereotip buruk terhadap Pegawai Negeri Sipil (Wahyudianto, 2010)

Tindakan yang dilakukan oknum Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan penyimpangan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh Negara melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada peraturan tersebut dijelaskan mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil diantara lain:

“(1) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab; (2) menjunjung tinggi

kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS; dan (3) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.”

Pegawai yang tidak memaksimalkan kinerjanya di satu sisi merupakan pemborosan terhadap sumber daya yang sudah ada, segala fasilitas yang ditunjang oleh pemerintah juga menjadi tidak maksimal. Tamim (2004) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam bekerja, karena apabila pegawai dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan efisien maka akan tercerminkan bentuk perilaku menghargai waktu.

Pegawai Negeri Sipil termasuk dalam sumber daya manusia yang dinilai sebagai faktor utama yang berdampak langsung pada kemajuan dan kesejahteraan organisasi (Elsintania & Archianti, 2016). Sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan akan menentukan sukses tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus diupayakan secara maksimal (Rahayu, 2017). Optimasi potensi yang berujung pada maksimum kinerja merupakan faktor penting dalam konsep komitmen organisasi. Semakin besar komitmen yang dimiliki seorang pegawai maka semakin kecil niatnya untuk pindah pekerjaan, sejalan dengan itu, kinerjanya pun akan semakin meningkat (Stup, 2006).

Meyer dan Allen (1997) menjelaskan komitmen pegawai atau komitmen organisasi yaitu perilaku pegawai yang menetap di dalam organisasi dan secara rutin hadir bekerja dalam sehari penuh (atau bahkan lebih), melindungi aset perusahaan, dan turut andil dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi yaitu tingkatan yang mana

pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Lincoln (dalam Sopiah, 2008) Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Meyer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, yaitu terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, *continuance commitment*, berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko yang akan didapatkan kalau meninggalkan organisasi saat ini, *normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena merasa harus bertanggung jawab atas organisasi yang mempekerjakannya.

Didapatkan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih kurang di beberapa organisasi terutama di organisasi pemerintahan, dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Kurnia (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur masih memiliki 34 % yang di kategorikan rendah. Selain itu juga terdapat Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi yang pernah dipecat dari jabatannya dikarenakan terlibat dalam sejumlah pelanggaran kode etik (Ruslan, 2013). Serta pegawai yang melakukan tindak indiscipliner dengan tidak masuk kerja selama 40-60 hari berturut-turut (Warsono, 2016).

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 5 Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi pada tanggal 22 April 2019 yang

di dapatkan hasil bahwa pegawai mengaku sering tidak memanfaatkan waktu dengan baik dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang bukan pada waktunya seperti bermain *games* saat jam kerja berlangsung dikarenakan merasa bosan saat sedang mengerjakan tugas dan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya terlebih dahulu. Pegawai mengatakan bahwa pegawai merasa belum memiliki ikatan dengan organisasi yang ditempatinya saat ini dengan memaknai organisasi sebagai tempat untuk mencari uang saja. Pegawai juga mengatakan bahwa tidak merasa takut apabila kehilangan pekerjaannya, karena merasa di luar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi masih ada banyak pekerjaan. Selain itu pegawai mengatakan apa bila di tawarkan sebuah pekerjaan lain yang lebih baik dari pada pekerjaannya yang sekarang, pegawai bersedia untuk keluar dari instansi tersebut. Selain itu juga pegawai mengatakan bahwa alasan pegawai tinggal di organisasi tersebut karena didasari adanya kebutuhan-kebutuhan yang perlu di penuhi dan bukan karena merasa memiliki hutang budi terhadap organisasinya serta pegawai mengatakan bahwa untuk terus menetap di organisasi bukanlah sesuatu hal yang wajib, pegawai boleh saja keluar organisasi apa bila pegawai menginginkannya. Berdasarkan penjelasan yang ada peneliti mengindikasikan bahwa Pegawai Negeri Sipil terindikasi kurangnya memiliki komitmen organisasi.

Hasil wawancara di atas di dukung oleh observasi yang juga dilakukan di hari yang sama dan berdasarkan aspek-aspek dari Mayer dan Allen (1997). Berdasarkan hasil observasi, peneliti mendapati adanya pegawai yang bermain *games* selama jam kantor berlangsung. Peneliti juga mendapati adanya pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu, yaitu ditunjukkan dengan adanya pegawai

yang sudah makan sebelum waktu istirahat dan setelah waktu istirahat sudah habis sebagian besar pegawai belum juga kembali ke ruang kantor karena alasan pribadi.

Pemerintah sendiri sudah menetapkan jam kerja Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan melalui Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah (“Keppres 68/1995”) yang menjelaskan hari kerja bagi seluruh lembaga Pemerintah Tingkat Pusat dan Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta Raya ditetapkan lima hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat. Jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja tersebut adalah 37,5 jam dan bila dijabarkan yaitu Hari Senin sampai dengan Hari Kamis jam 07.30 sampai 16.00 WIB. Waktu istirahat dari jam 12.00 sampai 13.00 WIB. Hari Jumat jam 07.30 sampai 16.30 WIB. Waktu istirahat dari jam 11.30 sampai 13.00 WIB. Masing-masing instansi/lembaga/kementerian juga membuat peraturannya sendiri dengan menjadikan Keppres 68/1995 sebagai salah satu dasar hukumnya, sehingga dengan mengacu pada peraturan yang ada, peneliti dapat dikatakan bahwa pegawai di kantor kecamatan tidak mengikuti peraturan yang ada. Perilaku yang tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan akan mempengaruhi komitmen pegawai sebab akan menghambat pencapaian kesuksesan bagi pegawai yang tidak menggunakan waktu dengan baik dan justru membuat waktu menjadi kurang efektif (Elnaga & Amen, 2014).

Berdasarkan hal tersebut, maka pemerintah khususnya instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi harus mampu membina tenaga kerja yang berkomitmen tinggi (Meiyanto & Santhoso, 1999). Pegawai seharusnya memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena pegawai yang memiliki

komitmen organisasi yang tinggi cenderung berpandangan positif dan berusaha melakukan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi (Edfan, 2001). Neal dan Noertheraft (dalam Sopiah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak sekedar keanggotaan, komitmen organisasi meliputi sikap pegawai dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai dapat dikatakan memiliki komitmen organisasi yang tinggi yaitu ketika seseorang tetap tinggal dengan organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan ataupun tidak, hadir bekerja dengan rutin, bekerja seharian penuh (bahkan mungkin lebih), melindungi aset perusahaan, dan berbagi tujuan organisasi dengan yang lain. Organisasi yang memiliki tenaga kerja dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan akan menambah keunggulan suatu organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Penelitian terkait komitmen organisasi masih perlu untuk dikembangkan lagi karena meskipun didalam penelitian sebelumnya banyak dikatakan bahwa komitmen organisasi di beberapa perusahaan dan organisasi sudah menunjukkan tingkat yang tinggi, seperti yang didapatkan dari penelitian Wahyuadianto (2010) responden yang memiliki komitmen dalam taraf sedang sebesar 55%, dalam taraf kuat sebesar 27%, sedangkan dalam taraf lemah sebesar 18%. Pada kenyataannya masih banyak ditemukan kurangnya individu-individu yang memiliki aspek-aspek dari komitmen organisasi, juga sama halnya dengan komitmen organisasi di lingkungan pemerintahan.

Zaman globalisasi ini pemerintah Negara Republik Indonesia beserta masyarakatnya dituntut untuk dapat bersaing dengan negara-negara maju lainnya, maka dari itu individu-individu di dalam organisasi yang menjalankan struktur

kepemerintahan harus memiliki tujuan yang sama dengan Negara Republik Indonesia. Steers dan Porter (dalam Tentama, 2014) menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen rendah akan menghalangi pencapaian tujuan organisasi karena pegawai akan cenderung lebih mementingkan kepentingannya sendiri dibandingkan kepentingan organisasi. Mathieu dan Zajac (dalam Tentama, 2014) juga mengatakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi akan membawa dampak baik pada organisasi, seperti meningkatkan produktifitas, kualitas pekerjaan, kepuasan kerja, dan mengurangi keterlambatan hadir di kantor. Dari pernyataan tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai sangat penting dalam sebuah organisasi.

Steer dan Porter (dalam Sopiha, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai pada organisasi, yaitu faktor non-organisasi, yang meliputi *availability of alternative jobs* yaitu ketersediaan pekerjaan lain. Jika ada alternatif pekerjaan yang lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkan organisasi lamanya untuk memilih organisasi yang lebih baik. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience* yaitu pengalaman bekerja (Manulang, 1984), *job scope* yaitu banyaknya dan variasi pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja (Nadia, 2017), *supervision* yaitu seseorang yang jabatannya lebih tinggi dan mampu melihat hal yang tidak terlalu diketahui orang lain seperti kejelasan mental atau masa depan yang jelas (Jafar, 2010), *goal consistency organizational* yaitu patokan yang digunakan untuk menilai keberhasilan sebuah organisasi (Etzioni, 1985).

Faktor personal yang meliputi *job expectation* yaitu sesuatu yang diinginkan oleh pegawai dari pekerjaannya seperti tanggung jawab, kepuasan dan gaji yang sesuai, *psychological contract* yaitu serangkaian ekspektasi yang dimiliki seseorang pegawai menyangkut kontribusi dan balas jasa antara pegawai dengan organisasi (Griffin dalam Darmawan, 2013), *job choice factors* yaitu faktor-faktor yang membuat pegawai menilai tentang tujuan karir dan pekerjaannya (Ginzberg dalam Sukardi, 1994), Chusmir (dalam Jewll & Siegall, 1998) juga berpendapat bahwa faktor gender mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja, dan karakteristik personal yang menurut Haryanto dan Sriwidodo (2009) adalah ciri-ciri khas yang dimiliki oleh pegawai yang diperoleh secara objektif.

Karakter yang baik menurut Maxwell (2001) yaitu lebih dari sekedar perkataan, melainkan sebuah pilihan yang membawa kesuksesan. Karakter bukan anugerah, melainkan dibangun sedikit demi sedikit, dengan pikiran, perkataan, perbuatan, kebiasaan, keberanian usaha keras, dan bahkan dibentuk dari kesulitan hidup. Salah satu karakteristik personal yang dapat menjadi contoh yaitu *hardiness*. Kobasa, Maddi dan Kahn (1982) menjelaskan bahwa *hardiness* merupakan susunan dari karakteristik personal yang berfungsi menjadikan pegawai yang lebih kuat, tahan, dan stabil dalam menghadapi stres serta mengurangi efek negatif yang dihadapi. *Hardiness* merupakan suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stres (Sukmono, 2009).

Berdasarkan beberapa faktor komitmen organisasi, peneliti memilih *hardiness* menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Alasan peneliti memilih *hardiness* sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini karena kepribadian *hardiness* merupakan tipe atau karakter kepribadian yang mencerminkan adanya daya tahan dan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan (Marwanto & Muti'ah, 2011). Hal tersebut akan membantu Pegawai Negeri Sipil khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam mengelola konflik yang dihadapi seperti berurusan dengan masyarakat yang juga memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Schultz (2002) menyatakan bahwa pegawai dengan kepribadian *hardiness* memiliki sikap yang membuat pegawai lebih mampu dalam melawan stres, dan percaya bahwa dirinya dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian yang mengindikasikan bahwa mengembangkan kepribadian *hardiness* dapat meningkatkan kinerja, kemampuan untuk berpikir proaktif terhadap stres, dan akan membantu pegawai untuk bisa lebih resilien (Maddi, 2006). Dengan memiliki sikap yang proaktif terhadap stres akan berpengaruh terhadap moral pegawai, kinerja, dan komitmen organisasi (Carr, Kelley, Keaton & Albrecht, 2011)

Pernyataan di atas didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 5 pegawai yang didapatkan hasil ditunjukkan dengan pernyataan apabila pegawai dihadapkan dengan suatu permasalahan pegawai tersebut cenderung berpikiran bahwa permasalahan tersebut sebagai hal yang negatif dan bukan sebagai sesuatu hal positif yang akan membuat pegawai tersebut belajar dan

berkembang. Pegawai juga mengatakan apabila dihadapkan pada sesuatu hal yang memiliki resiko yang tinggi, pegawai tersebut memilih untuk mundur dari pada menghadapi tetapi merugikan pegawai kedepannya. Selain itu ditunjukkan dengan pernyataan pegawai yang mengatakan bahwa apabila pegawai sedang mengikuti pertemuan atau rapat, pegawai cenderung untuk lebih banyak diam dibandingkan ikut andil dalam memberikan pendapat. Selain itu pegawai juga mengatakan bahwa pegawai bukan tipe pegawai yang mudah terlibat dengan sesuatu hal yang baru. Pegawai mengatakan bahwa sudah cukup melelahkan bekerja seharian sehingga untuk terlibat dalam hal-hal baru akan menyulitkan pegawai.

Pegawai juga mengatakan bahwa apabila dihadapkan dengan suatu permasalahan pegawai akan langsung menyimpulkan hanya berdasarkan apa yang di lihatnya saja tanpa memikirkan alasan dibaliknya. Meskipun pegawai sudah mengetahui alasan munculnya permasalahan tersebut pegawai lebih memikirkan apa yang terlihat saja. Selain itu juga pegawai mengatakan bahwa apabila pegawai dihadapkan dengan sebuah konflik yang menimpa, pegawai akan langsung merasa putus asa bahkan tidak jarang melampiaskan perasaan-nya kepada orang lain. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan hasil bahwa Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi terindikasi kurangnya memiliki *hardiness*.

Hardiness adalah suatu bentuk pembelajaran sikap dan keterampilan yang membantu pegawai mengubah keadaan yang memiliki potensi ancaman menjadi kesempatan untuk mengembangkan diri dengan cara mencari makna dibalik situasi yang terjadi di sekitar pegawai sehingga dapat menjaga pegawai agar tetap berada

pada kondisi normal meski berada di bawah tekanan, meningkatkan performansi, dan menjaga kesehatan pegawai (Maddi, 2013). *Hardiness* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki pegawai dalam menghadapi situasi tertekan. Pegawai yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat di mana pegawai tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stressor negatif menjadi suatu tantangan yang positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan ke dalam pembangunan dan pertumbuhan (Olivia, 2014). *Hardiness* merupakan suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu mengelola stres (Sukmono, 2009).

Kobasa, Maddi dan Kahn (1982) menyebutkan *hardiness* terdiri dari tiga aspek yaitu *commitment* (Komitmen), pegawai yang memiliki komitmen yang kuat merasa mudah terlibat dalam apapun yang dilakukannya dan dapat mengerjakan segala sesuatu dengan sepenuh hati. *Control* (Kontrol), pegawai yang memiliki kontrol yang baik, percaya dan bertindak seolah-olah pegawai tersebut dapat memengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitarnya. *Challenge* (Tantangan), pegawai yang menyukai tantangan yang kuat dan merasa bahwa perubahan-perubahan yang terjadi di hidupnya merupakan suatu hal yang wajar. Berdasarkan uraian tersebut, tampak bahwa *hardiness* memiliki peranan penting dalam kehidupan seseorang khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil, mengingat tugasnya sering dihadapkan dengan tekanan-tekanan dari masyarakat maupun instansi tempat pegawai itu bekerja, sehingga diharapkan pegawai yang memiliki kepribadian *hardiness* juga dapat timbul perilaku komitmen organisasi di tempatnya bekerja.

Menurut Maddi (2013) *hardiness* secara umum didefinisikan sebagai suatu pembelajaran sikap dan keterampilan yang membantu pegawai mengubah keadaan yang memiliki potensi ancaman menjadi kesempatan untuk mengembangkan diri dengan cara mencari makna dibalik situasi yang terjadi di sekitar pegawai sehingga dapat menjaga pegawai agar tetap berada pada kondisi normal meski berada di bawah tekanan, meningkatkan performansi, dan menjaga kesehatan pegawai. Seseorang yang memiliki *hardiness* akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat di mana pegawai tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stressor negatif menjadi suatu tantangan yang positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan ke dalam pembangunan dan pertumbuhan (Olivia, 2014).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *hardiness* pada umumnya menilai peristiwa yang membuat pegawai stres dengan cara yang berbeda dan condong ke arah strategi penanganan yang lebih aktif (Ferreira, 2012). Ferreira (2012) mengemukakan mengenai adanya hubungan positif antara *hardiness* dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya *hardiness* pada pegawai akan diikuti dengan tingginya komitmen organisasi. Pegawai yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Florian, Mikulincer dan Taubman dalam Ferreira (2012) yang mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *hardiness* apabila dihadapkan dengan sesuatu peristiwa yang buruk akan merasa hal tersebut bukanlah sebuah ancaman dan merasa optimis tentang kemampuan pegawai untuk

mengatasinya. Pegawai dengan *hardiness* juga menggunakan strategi pengendalian adaptif seperti mengatasi permasalahan dengan memfokuskannya pada permasalahan tersebut dan mencari dukungan dari orang lain, serta lebih sedikit untuk menggunakan penyelesaian masalah dengan cara yang pasif seperti fokus mengendalikan emosi dan membuat jarak dengan orang lain (Mills dalam Ferreira, 2012). Menurut Saks (2006) pegawai dengan *hardiness* akan lebih berkomitmen dan terikat dengan orang-orang dan kegiatan yang ada di sekelilingnya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka dirumuskan permasalahan yakni apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi ?

B. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang komitmen organisasi dan *hardiness*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kepribadian *hardiness* di dalam organisasi, sehingga pegawai yang memiliki kepribadian *hardiness* dapat memunculkan komitmen organisasi terhadap organisasi.

2) Bagi Instansi Pemerintahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi tentang pentingnya kepribadian *hardiness* pada pegawai di dalam instansi yang akan berdampak pada komitmen pegawai di organisasi Pemerintahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.