KONTRIBUSI *ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Pembimbing:

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Disusun Oleh:

Muh. Riefqy Faraelly Sam

Q11116320

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2020

KONTRIBUSI *ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
Pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Disusun Oleh:

Muh. Riefqy Faraelly Sam

Q11116320

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2020

SKRIPSI

KONTRIBUSI *ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:

Muh. Riefqy Faraelly Sam
Q11116320

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 13 November 2020

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.	Ketua	1.
2.	Nirwana Permatasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2.
3.	Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3.
4.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4.
5.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.	Anggota	5.
6.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.	Anggota	6.

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes
NIP. 19671103 199892 1 001

PYMT Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

Halaman Pengajuan Ujian Proposal
SKRIPSI

KONTRIBUSI *ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:

Muh. Riefqy Faraelly Sam
Q11116320

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

……

Makassar, 8 Juni 2020

Pembimbing I	Pembimbing II
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP.19860418 201101 2 020	NIP. 198410292 015042 0 01

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641231 199002 0 04

PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan bantuan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Karya tulis ini, di dalamnya tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan tercantum pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 13 November 2020

Yang membuat pernyataan,

Muh. Riefqy Faraelly Sam

ABSTRAK

Muh. Riefqy Faraelly Sam, Q11116320, Kontribusi *Organizational-Based Self-Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar. Skripsi Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar 2020

XIX + 103 Halaman + 35 Lampiran

Tujuan – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana kontribusi *organizational-based self-esteem* terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Makassar.

Desain/Metodologi/Pendekatan – Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana untuk menjelaskan kontribusi. Populasi dari penelitian ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di jajaran Pemerintah Kota Makassar. Total partisipan dari penelitian ini adalah sebanyak 340 partisipan menggunakan *probability sampling* dan teknik *area sampling*. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan skala *organizational-based self-esteem* dan komitmen organisasi secara langsung. Instrumen tambahan dimasukkan untuk menjelaskan kondisi subjek ketika bekerja pada situasi pandemi Covid-19.

Temuan – Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational-based self-esteem* secara signifikan berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Lebih jauh lagi, *organizational-based self-esteem* tetap berkontribusi walaupun Pegawai Negeri Sipil bekerja pada situasi yang tidak pasti selama pandemi Covid-19 berlangsung.

Implikasi Penelitian – Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi *organizational-based self-esteem* terhadap komitmen organisasi dapat digunakan sebagai *insight* Pemerintah Kota Makassar untuk menyediakan pelatihan, meningkatkan kompetensi teknikal dan manajerial pada Pegawai Negeri Sipil agar Komitmen Organisasi Meningkat.

Orisinalitas – Keunikan dari penelitian ini berada pada kontribusi *organizational-based self-esteem* pada komitmen organisasi Pegawai Neger Sipil. Sebagai tambahan, jumlah kontribusi yang diberikan oleh *organizational-based self-esteem* pada komitmen normatif dan komitmen kontinyu lebih besar daripada komitmen afektif.

Kata Kunci: Organizational-Based Self-Esteem, Komitmen Organisasi, Pegawai Negeri Sipil, Afektif, Kontinyu, Normatif

Tipe *Paper* *Paper* Penelitian

Daftar Pustaka: 59 (1967-2019)

ABSTRACT

Muh. Riefqy Faraelly Sam, Q11116320, The Contribution of Organizational-Based Self-Esteem to Organizational Commitment in Civil Servants of Makassar Government. Department of Psychology Undergraduate Thesis, Hasanuddin University, Makassar 2020

XIX + 103 Pages + 35 Attachments

Purpose -- This study examines Organizational-Based Self-Esteem and Organizational Commitment among the civil servants in Makassar, Indonesia. This study aims to describe how Organizational-Based Self-Esteem contributed on organizational commitment in civil servants in Makassar.

Design/methodology/approach -- Quantitative approach are employed in this study. this study using descriptive analysis and simple regression to explain contributions. Population of this study consist of civil servants who work in Makassar Government. Total respondents from this study were 340 participants using probability sampling and area sampling technique. Data was collected using direct distribution of Organizational-Based Self-Esteem and Organizational Commitment Scale. Additional instrument included to explain subject conditions while working on Covid-19 Pandemic situation.

Findings -- The empirical result from this study shows that organizational-Based Self-Esteem significantly contributed to organizational commitment. Furthermore, organizational-based self-esteem still giving contribution even when civil servants work on job uncertainty while Covid-19 situation occurred.

Research implications – The result showing the contribution of organizational-based self-esteem on organizational commitment can serve as insight for Makassar Government to provide training, encouraging technical and managerial competence for civil servants for better commitment.

Originality/value – the novelty of this research lies in the contribution of organizational-based self-esteem to the commitment of civil servant. In addition, the amount of contribution provided by organizational-based self-esteem to normative and continuous organizational commitment is greater than affective organizational commitment

Keyword: Organizational-Based Self-Esteem, Organization Commitment, Civil Servants, Affective, Continuance, Normative

References: 59 (1967-2019)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Allah Subhanallahu Wata'ala atas segala rahmat yang dan karunia yang diberikan-Nya pada keseluruhan proses yang penulis lalui sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Kontribusi *Organizational-Based Self-Esteem* terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar**" sebagai salah satu prasyarat untuk menempuh ujian Sarjana Psikologi sesuai dengan lancar. Penulis menghayati bahwa karena kehendak dari Allah Subhahanallahu Wata'ala, penulis dapat mencapai keadaan seperti saat ini.

Selama proses penyelesaian Skripsi, penulis menerima banyak bimbingan, arahan, dukungan, do'a, bantuan dan cinta dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ucapan terima kasih pertama untuk kedua orang tua dan saudara-saudara penulis yang tidak kenal lelah memberikan memberikan do'a dan dukungan dalam segala hal agar penulis dapat berproses dan menyelesaikan pendidikan dengan baik di Prodi Psikologi FK Unhas.
2. Keluarga besar H. Tajuddin Parrang & Hj. Ni'ma Badawi dan Alm. H. Suyuti & Alm. Hj. Sanabong, atas segala dukungan bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di tengah situasi sulit yang penulis hadapi.
3. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc. selaku pembimbing 1 (satu). Terima kasih banyak atas bimbingan, arahan, dukungan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis. terima kasih karena ibu selalu mendorong untuk *beyond my limit* dalam perkuliahan maupun pengerjaan skripsi, terima kasih atas kesabaran dan ketangguhan ibu dalam menghadapi penulis, dan terima

kasih karena diberikan kesempatan untuk melalui pengalaman yang memberikan banyak *insight* kepada penulis.

4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing 2 (dua) dan pendamping akademik penulis. Terima kasih atas nasihat, bimbingan, dorongan dan dukungan yang diberikan kepada penulis selama berada di Prodi Psikologi FK Unhas. Penulis beruntung mendapatkan ibu sebagai pendamping akademik karena sangat memberikan *support* selama menjadi mahasiswa. Penulis berterima kasih atas berbagai pengalaman yang menjadi bekal penulis untuk terjun langsung di masyarakat.
5. Bapak Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji 1 (satu). Terima kasih atas masukan, arahan, dan ilmu yang telah bapak berikan kepada penulis selama berproses di Prodi Psikologi dan menyelesaikan Skripsi.
6. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. selaku penguji 2 (dua). Terima kasih atas masukan, arahan, dan ilmu yang telah bapak berikan kepada penulis selama berproses di Prodi Psikologi dan menyelesaikan Skripsi. Penulis juga berterima kasih atas berbagai ide yang disarankan oleh bapak agar Skripsi penulis menjadi lebih baik.
7. Seluruh dosen dan staff Program Studi Psikologi FK Unhas, terima kasih telah berbagi ilmu dengan ikhlas dan memfasilitasi penulis dalam rangka menyelesaikan studi. Seluruh pengajaran yang diberikan telah membuat penulis banyak mengambil *insight* sehingga dapat berproses dengan baik dan disiapkan untuk menjadi pribadi yang bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun masyarakat, serta memberikan bekal untuk menjadi sarjana sesuai dengan fitrah penulis.

8. Jastin, Bayu, Abbar dan Bata, serta teman-teman Bilingual dan Supernam, yang memberikan penulis *unconditional love* dan dukungan selama 10 tahun terakhir ini. *Let's keep our friendship till our eternal rest.*
9. The Kingsman's, orang-orang yang penulis percaya selama berproses di Psikologi FK Unhas, teman-teman dan adik-adik yang penulis besarkan seperti Malika. Penasihat Agung pamit duluan, tolong kalian jangan terlalu nyaman jadi mahasiswa. Kasihan orang-orang di sekitar kalian terbebani. Semoga *secret services* ini terus berkembang dan melahirkan orang-orang hebat.
10. Rahti Dwi Kusuma, terima kasih atas energi positif, dukungan dan bantuan yang hebat diberikan kepada penulis selama mengerjakan skripsi dan berproses di Prodi Psikologi FK Unhas. *Still going strong, aren't we?*
11. Teman-teman INS16HT yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, seperti caption saya: *you are all know that I love you with all my heart. Deep down here.*
12. Jajaran Pemerintah Kota Makassar yang telah memberikan saya kesempatan untuk menjadikan pegawai sebagai partisipan penelitian.
13. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi yang tidak penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas segala bantuan yang diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Makassar, 13 November 2020

Muh. Riefqy Faraelly Sam

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i

LEMBAR PENGESAHAN ii

LEMBAR PERSETUJUAN iii

HALAMAN PENGAJUAN iv

PERNYATAAN.....v

ABSTRAK vi

***ABSTRACT*.....vii**

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL…….....…..xvi

DAFTAR GAMBAR…..…….. xvii

DAFTAR LAMPIRAN..…….. xix

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah Penelitian 8

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Manfaat Penelitian 9

1.4.1 Manfaat Teoritis..... 9

1.4.2 Manfaat Praktis 9

BAB II 10

KAJIAN PUSTAKA 10

2.1 Komitmen Organisasi 10

2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi 10

2.1.2 Komponen Komitmen Organisasi……..... 12

2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi…….14

2.2 *Organizational-Based Self-Esteem*……..... 15

2.2.1 Definisi *Organizational-Based Self-Esteem* 15

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Organizational-Based Self-Esteem*…… 18

2.3 Kontribusi *Organizational-Based Self-Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi..... 20

2.4 Kerangka Konseptual 23

2.5 Hipotesis Penelitian 25

BAB III 26

METODE PENELITIAN 26

3.1 Jenis Penelitian 26

3.2 Variabel Penelitian 27

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian 27

3.2.2 Definisi Operasional ……..... 28

3.2.2.1 Definisi Operasional Variabel Dependen..... 28

3.2.2.2 Definisi Operasional Variabel Independen..... 28

3.3 Populasi Dan Sampel 29

3.3.1 Teknik Pengambilan Sampel 30

3.4 Teknik Pengumpulan Data 31

3.4.1 Instrumen Penelitian ……..... 31

3.4.2 Validitas Instrumen Penelitian ……..…..... 34

3.4.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian ……..... 36

3.5 Teknik Analisis Data ……..... 37

3.5.1 Analisis Deskriptif 37

3.5.2 Uji Asumsi 38

3.5.3 Uji Hipotesis Penelitian..... 40

3.6 Prosedur Kerja ……..……..40

3.6.1 Persiapan Pengambilan Data.....40

3.6.2 Tahap Pelaksanaan 41

3.6.3 Tabel Waktu Penelitian 42

BAB IV 43

HASIL DAN PEMBAHASAN 43

4.1 Gambaran Karakteristik Partisipan Penelitian 43

4.1.1 Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin 43

4.1.2 Karakteristik Partisipan berdasarkan Usia 44

4.1.3 Karakteristik Partisipan berdasarkan Golongan 45

4.1.4 Karakteristik Partisipan berdasarkan Instansi 46

4.1.5 Karakteristik Partisipan berdasarkan Lama Bekerja 47

4.1.6 Karakteristik Partisipan berdasarkan Status Pernikahan 48

4.1.7 Karakteristik Partisipan berdasarkan Metode Kerja (WFH) 48

4.2 Analisis Deskriptif Variabel 49

4.2.1 Profil Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar ……49

4.2.1.1 Profil Komitmen Organisasi berdasakan Jenis Kelamin 55

4.2.1.2 Profil Komitmen Organisasi berdasakan Usia 59

4.2.1.3 Profil Komitmen Organisasi berdasakan Golongan 62

4.2.1.4 Profil Komitmen Organisasi berdasakan Instansi 65

4.2.1.5 Profil Komitmen Organisasi berdasakan Lama Bekerja 69

4.2.1.6 Profil Komitmen Organisasi berdasakan Status Pernikahan ……..……72

4.2.2 Profil *Organizational-Based Self-Esteem* Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar 77

4.2.2.1 Profil *Organizational-Based Self-Esteem* berdasakan Jenis Kelamin…….... 79

4.2.2.2 Profil *Organizational-Based Self-Esteem* berdasakan Usia 80

4.2.2.3 Profil *Organizational-Based Self-Esteem* berdasakan Golongan 81

4.2.2.4 Profil *Organizational-Based Self-Esteem* berdasakan Instansi 82

4.2.2.5 Profil *Organizational-Based Self-Esteem* berdasakan Lama Bekerja 84

4.2.2.6 Profil *Organizational-Based Self-Esteem* berdasakan Status Pernikahan 85

4.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian 86

4.4 Uji Hipotesis Penelitian 87

4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana 88

4.5 Pembahasan 91

4.5.1 Kondisi Subjektif Pegawai Negeri Sipil di Masa Covid-19 …….. 97

4.6 Limitasi Penelitian 99

BAB V 101

Kesimpulan dan Saran 101

5.1 Kesimpulan 101

5.2 Saran 101

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Komitmen Organisasi 32

Tabel 3.2 Blue Print Skala *Organizational-Based Self-Esteem*…..... 33

Tabel 3.3 Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha 36

Tabel 3.4 Nilai Cronbach's Alpha Komitmen Organisasi..... 36

Tabel 3.5 Nilai Cronbach's Alpha *Organizational-Based Self-Esteem* …..... 37

Tabel 3.6 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* ……..... 38

Tabel 3.7 Anova Table ……..... 39

Tabel 3.8 Tabel Waktu Penelitian ……..... 42

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi ……. 49

Tabel 4.2 Skor Penormaan Variabel Komitmen Organisasi Afektif……..... 50

Tabel 4.3 Skor Penormaan Variabel Komitmen Organisasi Kontinyu…….... 50

Tabel 4.4 Skor Penormaan Variabel Komitmen Organisasi Normatif……... 51

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel *Organizational-Based Self-Esteem*.. 77

Tabel 4.6 Skor Penormaan Variabel *Organizational-Based Self-Esteem*….. 77

Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi Bivariat……. 86

Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana OBSE-KA……... 88

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana OBSE-KK ……..…..... 89

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana OBSE-KN …..……... 90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 22

Gambar 4.1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin 43

Gambar 4.2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia 44

Gambar 4.3 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Golongan 45

Gambar 4.4 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Instansi 46

Gambar 4.5 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja 47

Gambar 4.6 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Pernikahan 48

Gambar 4.7 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Metode Kerja (WFH) 48

Gambar 4.8 Profil Komitmen Organisasi Afektif Partisipan..... 52

Gambar 4.9 Profil Komitmen Organisasi Kontinyu Partisipan..... 53

Gambar 4.10 Profil Komitmen Organisasi Normatif Partisipan..... 54

Gambar 4.11 Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Jenis Kelamin….. 55

Gambar 4.12 Komitmen Organisasi Kontinyu Berdasarkan Jenis Kelamin. 56

Gambar 4.13 Komitmen Organisasi Normatif Berdasarkan Jenis Kelamin.. 57

Gambar 4.14 Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Usia……..... 59

Gambar 4.15 Komitmen Organisasi Kontinyu Berdasarkan Usia……..... 60

Gambar 4.16 Komitmen Organisasi Normatif Berdasarkan Usia……. 61

Gambar 4.17 Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Golongan…..... 62

Gambar 4.18 Komitmen Organisasi Kontinyu Berdasarkan Golongan…..... 63

Gambar 4.19 Komitmen Organisasi Normatif Berdasarkan Golongan…….. 64

Gambar 4.20 Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Instansi…..... 65

Gambar 4.21 Komitmen Organisasi Kontinyu Berdasarkan Instansi……... 66

Gambar 4.22 Komitmen Organisasi Normatif Berdasarkan Instansi…..…... 68

Gambar 4.23 Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Lama Bekerja..... 69

Gambar 4.24 Komitmen Organisasi Kontinyu Berdasarkan Lama Bekerja… 70

Gambar 4.25 Komitmen Organisasi Normatif Berdasarkan Lama Bekerja… 71

Gambar 4.26 Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Status Pernikahan……72

Gambar 4.27 Komitmen Organisasi Kontinyu Berdasarkan Status Pernikahan ……74

Gambar 4.28 Komitmen Organisasi Normatif Berdasarkan Status Pernikahan…….. 75

Gambar 4.29 Profil *Organizational-Based Self-Esteem* Partisipan..... 78

Gambar 4.30 *Organizational-Based Self-Esteem* Berdasarkan Jenis Kelamin ……...79

Gambar 4.31 *Organizational-Based Self-Esteem* Berdasarkan Usia …… 80

Gambar 4.32 *Organizational-Based Self-Esteem* Berdasarkan Golongan ... 81

Gambar 4.33 *Organizational-Based Self-Esteem* Berdasarkan Instansi ….. 82

Gambar 4.34 *Organizational-Based Self-Esteem* Berdasarkan Lama Bekerja ……...84

Gambar 4.35 *Organizational-Based Self-Esteem* Berdasarkan Status Pernikahan……84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

Lampiran 2 Uji Validitas

Lampiran 3 Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Asumsi

Lampiran 5 Uji Bivariate Correlation

Lampiran 6 Uji Hipotesis

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, instansi atau perusahaan. Salah satu peran yang signifikan dari sumber daya manusia adalah sebagai roda penggerak karena jika tidak dikelola dengan baik, maka sulit bagi suatu organisasi, instansi atau perusahaan tersebut dapat berjalan sesuai harapan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Elbadiansyah, 2019). Sumber daya manusia memiliki peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan, dan keberhasilan suatu organisasi, instansi, atau perusahaan (Zulkarnain, 2011)

Sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki instansi pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) adalah perangkat negara yang memiliki peranan penting dalam menjalankan tugasnya mengabdi kepada negara. Undang-undang mendefinisikan PNS sebagai warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri. PNS merupakan salah satu komponen penting yang dimiliki oleh instansi negara, karena PNS merupakan aparatur negara yang diberikan tugas kedinasan seperti memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata dalam rangka penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Sebagai aparatur negara, PNS memiliki beberapa kewajiban yang telah diatur dalam Undang-Undang nomor 43 tahun 1999. Selain itu, kewajiban dan larangan PNS juga dipertegas pada Pasal 3 dan 4 peratuan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Djatmika & Marsono (1995)

menyatakan bahwa kewajiban PNS dibagi menjadi tiga golongan, yaitu kewajiban yang memiliki keterkaitan langsung dengan suatu jabatan, kewajiban yang secara tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, serta kewajiban-kewajiban lainnya. Kewajiban ini perlu dijalankan oleh PNS dalam rangka menuntaskan tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan baik dalam undang-undang maupun di instansi negara tempatnya bekerja.

Peningkatan peranan PNS juga diupayakan akan terus berkembang seiring perkembangan zaman. Termasuk dalam hal kualitas dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pun perlu untuk ditingkatkan. Peraturan Presiden nomor 81 tahun 2010 tentang *grand design* reformasi birokrasi diharapkan dapat menjadi acuan bagi kementerian, lembaga atau pemerintah. Reformasi birokrasi ini pada hakikatnya merupakan upaya pemerintah untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar pada sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur, sehingga dengan tercapainya reformasi birokrasi, akan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik yang ditandai oleh pelayanan prima yang diberikan oleh penyelenggara pemerintahan kepada masyarakat.

Namun pada kenyataannya, beberapa PNS yang seyogianya melakukan pekerjannya secara profesional masih saja melakukan beberapa perilaku yang tidak sesuai dengan aturan seperti tidak berada di kantor ataupun tempat kerja pada saat jam kerja, terlambat masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi, penyalahgunaan wewenang, menunda-nunda pekerjaan, pelayanan kurang baik kepada masyarakat, hingga melakukan tindakan korupsi. Fenomena tersebut tidak hanya terjadi di satu wilayah tertentu saja, namun ini terjadi di seluruh Indonesia. Hal ini tentunya meresahkan dikarenakan perilaku-perilaku tersebut justru

merugikan tidak hanya instansi terkait dan negara, namun juga merugikan bagi masyarakat karena pelayanan yang diberikan menjadi terhambat. Perilaku ini memperlihatkan bahwa komitmen pada organisasi yang dicerminkan melalui perilaku patuh dan loyal terhadap aturan yang telah ditetapkan belum diinternalisasi dengan baik oleh PNS.

Beberapa media yakni Indopos.id (2019) memberitakan bahwa tunjangan 190 PNS di Tangerang dipotong karena melakukan bolos pada saat apel pagi, News.detik.com (2019) menyatakan bahwa sebanyak 219 PNS Pemprov Banten Terancam sanksi karena bolos tanpa keterangan, Kepala BKD DKI Jakarta dilansir Tirto.id (2018) memberitakan ada 1.081 PNS yang terlambat masuk di hari pertama kerja, hingga Menteri PANRB dilansir CNNIndonesia.com (2019) menyatakan bahwa sebanyak 3.240 PNS diberhentikan secara tidak hormat karena terlibat kasus korupsi. Berbagai macam permasalahan ini bahkan terjadi setiap tahun.

Makassar sebagai salah satu kota terbesar di Indonesia juga memiliki masalah terkait dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh PNS di instansi pemerintahan. Pada tahun 2015, ketika Walikota Makassar melakukan inspeksi mendadak setelah apel pagi di Lapangan Balaikota Makassar, ditemukan informasi sebanyak 163 PNS tidak masuk (bolos) pada hari pertama kerja setelah libur lebaran (Merdeka.com, 2015). Pada tahun 2016, kepala Bidang Kinerja dan Kesejahteraaan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Makassar menyatakan bahwa sebanyak 261 PNS melakukan pelanggaran, yakni tidak hadir di kantor ketika Walikota Makassar sedang melancong ke Amerika Serikat selama dua hari (Timurnews.com, 2016). Berdasarkan uraian berita di atas, tampaknya terdapat masalah komitmen kerja yang dimiliki oleh PNS melalui perilaku-perilaku menyimpang tersebut.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada beberapa Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kota Makassar terkait dengan keinginan untuk tetap bekerja di birokrasi pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Hasil wawancara mengindikasikan adanya beberapa pegawai yang ingin berhenti dari pekerjaannya karena berbagai alasan seperti merasa bahwa dirinya kurang tertantang dengan pekerjaan yang dimiliki, pendapatan tidak sesuai dengan harapan, minat berbeda dengan penempatan, berharap bisa bekerja di tempat lain, lingkungan bekerja kurang menyenangkan, dan atasan yang kurang mendukung pekerjaan karyawan. Hal tersebut menjadi alasan mengapa beberapa pegawai ini lebih senang melakukan aktivitas di luar kantor dan mengurangi frekuensi untuk berlama-lama di kantor jika tidak ada pekerjaan yang mendesak dan memerlukan fasilitas kantor.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa ketika PNS kurang disiplin/tidak mampu memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan di kepegawaian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, maka akan statusnya akan dihentikan. Hal ini pun dilakukan melalui serangkaian proses yang dimulai dari pemanggilan yang bersangkutan, kemudian dilakukannya pembinaan dan konseling. Jika masih diperlukannya tindakan lanjut, akan disampaikan melalui inspektorat dan hasil dari laporan dan pembinaan yang bersangkutan akan menjadi pertimbangan apakah pegawai akan dipertahankan atau dihentikan. Bidang kinerja BKPSDMD Kota Makassar juga menjelaskan bahwa beberapa faktor yang membuat individu melanggar adalah faktor internal yaitu tidak seimbangnya kehidupan bekerja dan rumah tangga, dan faktor ekstenal yaitu keadaan ekonomi dari pegawai. hal inilah yang menjadi faktor mengapa beberapa pegawai malas untuk masuk ke kantor.

Pemerintah sebenarnya telah berupaya untuk meminimalisir perilaku tidak disiplin para aparatur negara yang dituangkan dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 1 ayat 1 berbunyi disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin ini lebih lanjut dijelaskan di pasal 5 sampai dengan pasal 31 Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010. Selain itu, pemberian peringatan juga diberikan oleh pejabat setempat agar tidak melakukan perilaku yang merugikan, namun masih ada beberapa yang tidak mengindahkan peringatan tersebut.

Salah satu faktor psikologis yang melatarbelakangi perilaku terutama terkait loyalitas dan kepatuhan di dalam organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki oleh individu untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan melakukan perilaku sesuai dengan keinginan, keyakinan, nilai dan tujuan organisasi. Individu dengan komitmen organisasi akan berperilaku loyal pada organisasi dan memberikan perhatian penuh akan perannya dalam organisasi (Luthans, 2006). Pentingnya komitmen yang tinggi bagi PNS akan menjadikan mereka lebih patuh dan loyal terhadap aturan yang telah ditetapkan. Selain itu, sebaik apapun visi, misi, dan tujuan dari organisasi, instansi, atau perusahaan, hal tersebut tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen yang dimiliki oleh anggotanya (Dongoran, 2001).

Komitmen yang tinggi akan menghindarkan pegawai dari perilaku yang dapat merugikan organisasi seperti intensi *turnover* (Sopiah, 2008; Sumarto, 2009; Sidharta & Margaretha, 2011) dan perilaku absen (Luthans, 2011). Selain itu,

penelitian oleh Mowday, Porter, & Dubin (1974) menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memberikan performa yang lebih baik daripada karyawan dengan komitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan positif dengan produktivitas dan prestasi kerja dari anggota organisasi, sehingga anggota organisasi dapat menjalankan perannya dengan baik dan organisasi berjalan dengan efisien (Larson & Fukami, 1984).

Mayer & Allen (1997) mengidentifikasi tiga komponen dalam mendefinisikan komitmen organisasi yakni *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment*. Salah satu komponen yakni *affective commitment* memiliki beberapa faktor yang membuat individu memiliki komitmen organisasi yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja. Salah satu faktor yakni karakteristik individu memiliki disposisi mencakup kepribadian, nilai yang dimiliki, kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi mengenai kompetensi diri sendiri. Disposisi terakhir yakni persepsi mengenai kompetensi diri sendiri merupakan refleksi dari individu bahwa dirinya merasa mampu dalam melakukan suatu aktivitas.

Komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui teori *self-consistency motivation* (Korman, 1970), yang menyatakan bahwa ketika individu akan menganggap semua hal sama, individu akan terlibat dan menemukan peran yang dapat memaksimalkan keseimbangan kognitif atau konsistensi mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan ketika individu memiliki *image* diri yang positif pada dirinya, maka individu tersebut akan mengikutsertakan tingkah laku, yang terdiri dari sikap dan pilihan peran yang akan menguatkan *image* positif tersebut (Pierce & Gardner, 2004). Teori ini memiliki keterkaitan dengan *self-esteem* yakni individu yang merasa dirinya mampu akan merasa layak dan berharga (Coppersmith, 1967).

Ketika individu merasakan diri mereka berharga dalam suatu organisasi, maka mereka akan memiliki komitmen dengan organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh Pierce dkk, (1989) yang menyatakan individu dengan *self-esteem* yang tinggi akan memiliki tingkah laku positif untuk mempertahankan pandangan positif tentang diri mereka sedangkan individu yang memiliki *self-esteem* yang rendah juga akan mengembangkan tingkah laku negatif.

Pierce dkk. (1989) mengembangkan konstruk mengenai harga diri dalam konteks organisasi atau *organizational-based self-esteem*, yakni tingkat kepercayaan yang dirasakan oleh anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan dengan berpartisipasi atau memiliki peran dalam konteks organisasi. *Organizational-based self-esteem* secara spesifik diyakini sebagai nilai yang dirasakan oleh individu yang mengikuti aktivitas di dalam organisasi bahwa individu tersebut penting, bermakna, dan berharga terkait dengan peran yang mereka miliki di dalam organisasi. *Organizational-based self-esteem* merefleksikan persepsi diri akan kompetensi yang dimiliki oleh individu. Konstruk ini dibuat karena pengukuran yang ada sebelumnya yakni *global self-esteem* dan *task-specific self-esteem* kurang akurat digunakan untuk mengukur atribut terkait pada konteks yang telah ditentukan, yaitu dalam organisasi. Demikian, diperlukan pengukuran yang dapat memprediksi fenomena dalam organisasi lebih akurat daripada kedua konstruk sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tang dan Gilbert (1994) menemukan bahwa *organizational-based self-esteem* memiliki korelasi positif dengan *global self-esteem*, *need for achievement*, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), komitmen organisasi, skor potensional motivasi dan pendidikan. Di Indonesia sendiri, penelitian yang dilakukan oleh Indrayanto (2012) memiliki hasil bahwa

Organizational-Based Self-Esteem memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi OBSE pada diri PNS maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen dari PNS kepada instansi tempatnya bekerja. Selain itu terdapat pula beberapa penelitian yang menunjukkan *organizational-based self-esteem* memiliki korelasi dan kontribusi positif pada komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang telah disebutkan di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *organizational-based self-esteem* memiliki kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi pada PNS. Peneliti menyadari pentingnya penelitian ini karena memiliki dan menjaga komitmen organisasi merupakan salah satu cara mewujudkan reformasi birokrasi dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Peneliti menduga bahwa masih ada beberapa PNS di Kota Makassar yang memiliki indikasi komitmen organisasi yang rendah sehingga sulit untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, peneliti ingin mengadakan penelitian lebih lanjut yang dapat menggambarkan secara empiris seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh *organizational-based self-esteem* pada komitmen organisasi, dengan penelitian yang berjudul "Kontribusi *Organizational-Based Self-Esteem* Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar".

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dari penelitian ini adalah "Apakah terdapat kontribusi *organizational-based self-esteem* pada komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar?"

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari *organizational-based self-esteem* terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pada ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan konteks *organizational-based self-esteem* dan komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di instansi pemerintahan di Kota Makassar. Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk mendukung penelitian kedepannya yang berkaitan dengan *organizational-based self-esteem* dan komitmen organisasi pada setting Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu pertimbangan untuk instansi yang ingin mengembangkan lingkungan kerja yang dimiliki oleh instansi agar pegawai dapat mengoptimalkan kinerjanya dan meningkatkan komitmen kerja serta menjadi acuan untuk pengembangan diri dari pegawai yang dapat dilakukan oleh instansi terkait agar kesejahteraan psikologis karyawan tercapai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.1. Definisi Komitmen Organisasi

Mowday, Steers, & Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif yang diidentifikasi individu dan keterlibatannya pada organisasi tertentu. Komitmen organisasi dapat ditandai setidaknya dengan tiga faktor tertentu yakni keyakinan yang kuat dan penerimaan akan tujuan dan nilai organisasi, kesediaan yang kuat untuk mengerahkan upaya yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Komitmen merepresentasikan sesuatu yang lebih daripada kesetiaan yang pasif di dalam organisasi. Komitmen organisasi melibatkan hubungan aktif dengan organisasi seperti keinginan untuk memberikan sesuatu dari diri mereka sebagai kontribusi pada kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, komitmen tidak hanya disimpulkan dari keyakinan dan opini dari individu, namun berdasarkan tindakan yang mereka lakukan untuk organisasi.

Definisi lain dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991) yang menyatakan komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang ditandai oleh hubungan individu dengan organisasinya, dan memiliki implikasi untuk menentukan apakah individu tersebut akan melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan di dalam organisasinya. Individu dapat dikatakan memiliki komitmen jika memutuskan untuk bertahan di dalam organisasi. Allen, Meyer & Smith (1993) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi juga akan

memberikan usaha terbaik dan bersungguh-sungguh dalam berkontribusi di organisasi.

Selanjutnya, definisi dari Luthans (2006) menyatakan komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki oleh individu untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan melakukan perilaku sesuai dengan keinginan, keyakinan, nilai dan tujuan organisasi. Individu dengan komitmen organisasi akan berperilaku loyal pada organisasi dan memberikan perhatian penuh akan perannya dalam organisasi. Definisi lain dijelaskan oleh Spector (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel tingkah laku di tempat kerja yang fokus pada kemelekatan individu pada pekerjaan dan organisasinya. Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi diri yang dilakukan individu terkait kemelekatan hubungan dengan organisasi. Individu tersebut akan bekerja dan memberikan perhatian penuhnya dalam organisasi sehingga memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan keyakinan, nilai, dan tujuan dari organisasi.

Sebagai sebuah sikap, komitmen organisasi berbeda dengan konsep variabel di tempat kerja lain, seperti kepuasan kerja. Komitmen organisasi merupakan konstruk global yang merefleksikan respons afektif secara umum pada organisasi secara keseluruhan, sedangkan kepuasan kerja hanya merefleksikan respons individu baik pada pekerjaannya atau beberapa hal tertentu dari pekerjaannya. Selain itu, komitmen organisasi juga lebih stabil dibanding dengan konsep variabel di dalam pekerjaan. Sikap berkomitmen ini akan berkembang secara perlahan namun konsisten seiring waktu dengan berkembangnya hubungan pegawai dengan tempatnya bekerja (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

Peneliti memilih menggunakan konstruk yang dibangun oleh Allen & Meyer (1991) dengan alasan Allen & Meyer menggunakan istilah komponen daripada jenis/tipe komitmen karena hubungan tiap karyawan dengan organisasi dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang dari hasil pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Kemudian, komponen komitmen organisasi Allen & Meyer menurut Zurnali (2010) lebih sering digunakan di Psikologi Industri dan Organisasi, dan menyatakan bahwa komitmen adalah sebuah *psychological state* yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi, atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan atau tidak di dalam organisasi.

Selain itu Albarracin & Johnson (2018) menyatakan bahwa komitmen afektif Allen & Meyer (1991) menggantikan definisi dari sikap/*attitudinal* Mowday Steers, & Porter dikarenakan tiga dimensi Allen & Meyer tidak hanya terkait dengan *attitude* namun konsep tersebut diperluas dengan mengikutsertakan keinginan, kebutuhan, dan kewajiban individu. Terakhir, Bozeman dan Perrewe (2001) melakukan analisis pada skala *organizational commitment questionnaire.* Mereka menemukan bahwa pengukuran yang tersebut memiliki konten intensi behavioural dan beberapa aitem dari OCQ Mowday, Steers, & Porter (1979) yang mengukur *attitude* atau sikap evaluatif bersamaan dengan keyakinan, sehingga tidak murni mengukur sikap psikologis sosial.

2.1.2. Komponen Komitmen Organisasi

Pada model yang telah dikembangkan oleh Meyer & Allen (1997), terdapat tiga komponen komitmen yang dilabel sebagai komitmen *affective* (karyawan memiliki perasaan ‘ingin’ berkomitmen)*, continuance* (karyawan memiliki perasaan ‘butuh’

berkomitmen), dan *normative* (karyawan memiliki perasaan 'harus' berkomitmen). Hal ini berkaitan dengan hubungan yang dimiliki oleh karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan konseptualisasi yang dilakukan oleh Meyer & Allen (1991) dari komitmen organisasi, ketiga komponen tersebut adalah:

1. *Affective commitment*

   Komitmen afektif muncul ketika karyawan menginginkan untuk tetap berada di dalam organisasi dan bekerja karena sebuah keterikatan emosional (Spector, 2012). Komitmen afektif meningkat dari kondisi pekerjaan dan pemenuhan akan harapan, yaitu pekerjaan menyediakan penghargaan pada karyawan yang memenuhi harapannya.

2. *Continuance commitment*

   Komitmen kontinyu ada ketika karyawan harus berada di dalam organisasi karena karyawan tersebut membutuhkan keuntungan atau gaji yang diberikan oleh organisasi, atau tidak memiliki pekerjaan lainnya (Spector, 2012). Komitmen kontinyu muncul karena adanya keuntungan yang diperoleh dari organisasi dan kurangnya alternatif pekerjaan lain yang bisa dilakukan.

3. *Normative commitment*

   Komitmen normatif berasal dari nilai-nilai pribadi yang dianut oleh karyawan. Karyawan tersebut percaya bahwa dirinya memiliki hutang pada organisasi dan tetap berada di dalam organisasi adalah hal yang benar untuk dilakukan (Spector, 2012). Komitmen normatif juga muncul dari kewajiban yang dirasakan karyawan terhadap atasannya. Kewajiban ini ada karena bantuan yang telah diberikan oleh organisasi seperti peningkatan kualitas karyawan.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Mowday dkk. (dalam Meyer & Allen, 1991) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, faktor-faktor ini dibagi menjadi beberapa kategori yaitu karakteristik personal, karakteristik struktural organisasi, dan pengalaman kerja.

1. Karakteristik personal

   Karakteristik personal ini terbagi menjadi dua yaitu karakteristik demografi dan disposisi personal. Karakteristik demografi seperti usia, masa jabatan, jenis kelamin, dan pendidikan telah diketahui memiliki keterkaitan dengan komitmen, namun hubungan tersebut tidak konsisten dan signifikan. Disposisi personal merupakan disposisi yang terkait dengan nilai dan kepribadian yang dimiliki karyawan seperti kebutuhan akan pencapaian, afiliasi dan kemandirian, etika kerja personal, dan *locus of control*. Disposisi personal ditemukan memiliki korelasi sederhana yang menunjukkan bahwa individu memiliki perbedaan kecenderungan berkomitmen secara afektif pada suatu organisasi

2. Karakteristik struktural organisasi

   Terdapat beberapa penelitian yang menemukan hubungan antara karakteristik organisasi dan komitmen. Meskipun demikian, terdapat beberapa bukti bahwa komitmen afektif berhubungan dengan desentralisasi dari penentuan keputusan, serta formalisasi aturan dan prosedur Hal ini mungkin menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari karakteristik struktural organisasi pada komitmen yang dimiliki karyawan. Karakteristik organisasi dan komitmen ini dimediasi oleh pengalaman organisasi.

3. Pengalaman kerja

   Pengalaman kerja ini terkait dengan apa saja proses yang secara berkelanjutan dialami dan pencapaian karyawan dalam organisasi, termasuk motivasi dan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan selama berada di dalam organisasi. Pengalaman kerja juga mencakup hubungan atasan dan bawahan, kejelasan peran, dan kepentingan pribadi dari karyawan

2.2. *Organizational-Based Self-Esteem*

2.2.1. Definisi *Organizational-Based Self-Esteem*

Self-esteem adalah sebuah konsep yang menyinggung makna fundamental dari efikasi dan kebermaknaan diri, sebagai dasar dari kemampuan dan keberhargaan. *Self-esteem* yang tinggi dapat diartikan sebagai jumlah yang terintegrasi dari *self-confidence* dan *self-respect*. *Self-esteem* merupakan evaluasi dari pikiran, kesadaran dan diri seseorang (Branden, 1985). Ada beberapa definisi dari *self-esteem* yang dapat dilihat pada buku yang dituliskan oleh Mruk (2006). Diantaranya adalah menurut Wells dan Marwel (dalam Mruk, 2006) yang mencoba untuk menentukan definisi dari *self-esteem* berdasarkan dua proses psikologis yaitu evaluasi dan afeksi, Wells dan Marwel menjelaskan bahwa:

> "dalam deskripsi kami, kami membedakan dua proses yang mendasari – evaluasi dan afeksi… seperti banyak perbedaan konseptual, antara evaluasi dan afeksi tidak selalu mudah untuk dibuat konsisten dan jelas. Bagaimanapun, penekanan pada proses satu atau yang lainnya membawa bentuk yang berbeda dari deskripsi, penjelasan dan terkadang, pengukuran. Evaluasi diri secara umum melibatkan banyak deskripsi kausal dan mekanistik, di mana afeksi diri cenderung untuk memeroleh konsep lebih humanistik dari tingkah laku" (1976, p.62).

Pada akhirnya Wells dan Marwell menyatakan bahwa *self-esteem* diartikan sebagai sebuah fungsi atau komponen dari kepribadian. Dalam kasus ini, *self-esteem* dilihat sebagai bagian dari *self-system*, biasanya mengarah kepada motivasi atau *self-regulation*, atau keduanya. Definisi lain yang dapat diterima untuk pendekatan dari definisi ini adalah daripada melihat dari tipenya, Smelser (dalam Mruk, 2006) mengidentifikasi "hampir seluruh komponen yang diterima dengan universal". Smelser memulai dengan menunjukkan ketiga dari komponen tersebut yaitu:

> "yang pertama adalah elemen kognitif; *self-esteem* artinya membuat karakter dari beberapa bagian dari diri dalam istilah deskriptif: Kekuatan. Keberanian, dan keterikatan. Diartikan sebagai orang seperti apa. kedua, ada sebuah elemen afektif, sebuah valensi atau derajat dari melekat positif dan negatif pada sesuatu yang diidentifikasi; kami memanggilknya sebagai *self-esteem* yang rendah atau tinggi. Ketiga, berhubungan dengan kedua, ada elemen evaluatif, sebuah atribusi dari tingkat keberhargaan mengacu pada sebuah standar ideal" (p.10).

Hasil dari tipologi definisi yang terdiri dari empat cara untuk mendefinisikan *self-esteem*. Definisi yang pertama dan yang paling dasar adalah untuk membuat karakteristik *self-esteem* sebagai sebuah sikap tertentu. Sebagaimana sikap lain yang dipegang terhadap objek yang diberikan, hal ini dapat menyebaban reaksi kognitif, emosional dan tingkah laku yang positif atau negatif. Tipe kedua dari definisi adalah berdasarkan perbedaan. Secara khusus, ada perbedaan antara diri yang diinginkan (diri yang ideal) dan diri yang terlihat sekarang. Semakin dekat kedua persepsi ini, semakin tinggi pula *self-esteem* individu. Semakin lebar jarak antara kedua hal tersebut, maka semakin menderita pula *self-esteem* seseorang. Definisi ketiga adalah fokus pada respon psikologis seseorang yang mengarah ke dirinya. Respon ini biasanya dideskripsikan sebagai afektif alami

atau berdasarkan perasaan. Akhirnya, Wells dan Marwell menyatakan bahwa *self-esteem* diartikan sebagai fungsi atau komponen dari kepribadian. Dalam hal ini, *self-esteem* dapat dilihat sebagai bagian dari *self-system* yang biasanya mengarah dengan motivasi dan regulasi diri, atau keduanya (Mruk, 2006).

Self-esteem merupakan fenomena yang memiliki tingkatan hierarkis dan memiliki beberapa dimensi. Harga diri berarti kepercayaan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan, keberartian, dan keberhargaan (Coppersmith, 1967). Berdasarkan pengertian dari Coppersmith, Wells dan Marwel, kemudian Pierce dkk. (1989) menawarkan konsep baru mengenai harga diri dalam konteks organisasi (*Organizational-Based Self-Esteem)*. Pierce dkk. (1989) menyatakan bahwa *organizational-based self-esteem* atau harga diri dalam konteks organisasi adalah nilai yang dirasakan oleh individu yang mengikuti aktivitas di dalam organisasi bahwa individu tersebut penting, bermakna, dan berharga terkait dengan peran yang mereka miliki di dalam organisasi.

Harga diri dalam konteks organisasi juga dapat dimaknai sebagai kebanggaan individu di dalam organisasi yang diikutinya. Individu dengan tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan memiliki perasaan personal yang adekuat sebagai anggota organisasi dan memiliki perasaan bahwa kebutuhannya dapat diselesaikan dari peran organisasinya di masa yang lampau. Harga diri dalam organisasi juga melibatkan *self-esteem* dalam pekerjaan dan organisasi, yang ditentukan oleh *self-evaluation* dan pengalaman yang individu dapatkan dari pekerjaannya di dalam organisasi (Pierce & Gardner, 2004).

Seseorang yang memiliki harga diri dalam konteks organisasi mempercayai bahwa diri mereka unik, signifikan, dan bernilai dalam keaktifannya dalam organisasi atau tempat kerja. Sementara itu, *self-esteem* yang dibentuk pada

tempat kerja dan organisasi adalah faktor yang menentukan motivasi kerja, sikap kerja, perilaku kerja, kinerja individual dan kinerja organisasi yang dimiliki oleh individu. Hasil elaborasi konstruk yang dilakukan dan dituangkan pada OBSE adalah sebuah *self-evaluation* dari perasaan layak individu sebagai bagian dari organisasi. Hal ini merefleksikan persepsi nilai yang dimiliki individu sebagai bagian organisasi bahwa mereka penting, kompeten dan mampu bekerja di dalam organisasi sehingga individu yang memiliki *organizational-based self-esteem* yang tinggi percaya bahwa mereka diperhitungkan di dalam organisasi (Pierce & Garder, 2004).

2.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Organizational-Based Self-Esteem*

Self-esteem dipengaruhi oleh beberapa daya faktor yang juga dapat meningkatkan *self-efficacy* individu. Pierce dkk. (1989) menentukan terdapat tiga kategori pengalaman organisasi yang membentuk *self-perception* pada kelayakan individu di dalam organisasi menjadi faktor, faktor-faktor ini yang serupa dengan daya yang dimiliki oleh *self-esteem,* namun tetap didasarkan pada pengalaman kerja dan organisasional individu (Pierce & Gardner, 2004). Faktor-faktor ini dikategorikan sebagai:

1. Struktur lingkungan kerja

   Struktur lingkungan kerja seperti teknologi, pekerjaan, dan desain unit kerja dapat memengaruhi tingkat *organizational-based self-esteem* individu di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja yang terstruktur dijalankan secara ketat, maka akan berdampak pada individu yang bekerja dengan mempersepsikan bahwa ide yang dimiliki tidak bernilai, dan mereka akan kesulitan untuk melakukan regulasi diri. Ketika regulasi diri tidak berhasil dilakukan maka individu akan mempercayai bahwa diri mereka tidak

dipercayai dan mempertanyakan kemampuan mereka untuk melakukan *self-direction* dan *self-control* yang berujung pada perasaan tidak kompeten di dalam organisasi. Sebaliknya, organisasi yang memiliki sistem sosial memungkinkan individu memiliki otonomi dan pengaruh yang lebih seperti peluang untuk terlibat, mampu mengarahkan diri dan mengendalikan diri cenderung akan meningkatkan persepsi tentang kepercayaan, kompetensi dan kemampuan individu sehingga memiliki tingkat *organizational-based self-esteem* yang lebih tinggi. Selain itu manajer yang memberikan kesempatan pada karyawannya untuk melakukan input, mengambil keputusan, dan melakukan latihan untuk mengarahkan diri sendiri berasosiasi dengan tingkat *organizational-based self-esteem* yang lebih tinggi (Norman, Gardner, & Pierce, 2015).

2. Pesan yang disampaikan oleh *significant others* pada suatu lingkungan sosial karyawan.

   Ketika individu menerima pesan atau informasi dari *significant others* (pimpinan, atasan, atau rekan kerja) bahwa individu berhasil menunjukkan pekerjaannya dengan baik, mendukung organisasi, dan mengetahui prestasi yang dimiliki, maka *organizational-based self-esteem* individu seharusnya meningkat. Oleh karena itu atasan perlu untuk menyediakan ruang kepada karyawannya agar memberikan kontribusi lebih pada organisasi sehingga karyawan. Atasan yang mengontrol karyawan dan mengarahkan mereka dengan ketat, akan memberikan dampak buruk karena pesan yang disampaikan kepada karyawan diartikan sebagai bentuk ketidakmampuan dan ketidaklayakan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Norman, Gardner, & Pierce, 2015).

3. Perasaan individu terkait dengan efikasi dan kompetensi berasal dari pengalaman langsung dan personal yang dialami individu.

   Individu yang memiliki perasaan efikasi dan kompeten, berasal dari pengalaman yang dimiliki seperti suksesnya pekerjaan atau proyek yang dikerjakan, akan mempertahankan *image* positif tentang dirinya. Pengalaman kesuksesan dalam organisasi akan menunjang *organizational-based self-esteem* individu, sedangkan pengalaman akan kegagalan akan memberikan efek sebaliknya (Pierce & Gardner, 2004)

2.3. Kontribusi *Organizational-Based Self-Esteem* terhadap Komitmen Organisasi

Organizational-based self-esteem adalah tingkat kepercayaan yang dimiliki dan dirasakan oleh karyawan bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan dengan berpartisipasi dan berperan di dalam organisasi. Secara spesifik *organizational-based self-esteem* diyakini karyawan bahwa mereka penting, bermakna dan berharga di dalam organisasi (Pierce dkk., 1989). Karyawan yang meyakini bahwa diri mereka penting, bermakna, dan berharga di dalam organisasi memiliki persepsi mengenai kemampuan dan kompetensinya di dalam organisasi. Persepsi akan kemampuan dan kompetensi karyawan merupakan salah satu disposisi yang dicakup oleh faktor dari komitmen organisasi yaitu karakteristik individu. Faktor inilah yang menjadi salah satu alasan karyawan akan berkomitmen pada organisasi tempatnya bekerja.

Teori *self-consistency* yang diajukan oleh Korman (1970) mengindikasikan bahwa *organizational-based self-esteem* memiliki dampak yang positif pada komitmen organisasi. Teori ini menyatakan bahwa individu akan berusaha untuk

menyeimbangkan proses kognitif yang dialaminya sehingga memicu mereka untuk konsisten terhadap suatu hal. Ketika individu memiliki *image* yang positif tentang dirinya maka ia akan berusaha untuk mengikutsertakan perilaku dan mempertahankan perilaku tersebut agar menguatkan *image* yang dimilikinya. Oleh karena itu, ketika individu mempersepsi dirinya penting, mampu, dan berharga di dalam organisasi maka ia akan berusaha untuk mempertahankan perilaku tersebut di dalam organisasi yang menghasilkan komitmen di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tang dan Gilbert (1994) pada 155 pekerja di bidang kesehatan menemukan bahwa *organizational-based self-esteem* memiliki korelasi positif dengan komitmen organisasi bersama dengan *global self-esteem*, *need for achievement*, *organizational citizenship behaviour* (OCB), skor potensional motivasi dan pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Indrayanto (2012) pada 102 PNS Banyumas dengan menggunakan analisis regresi berganda memiliki hasil bahwa *organizational-based self-esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *organizational-based self-esteem* pada diri PNS maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen dari PNS kepada instansi tempatnya bekerja dan semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan.

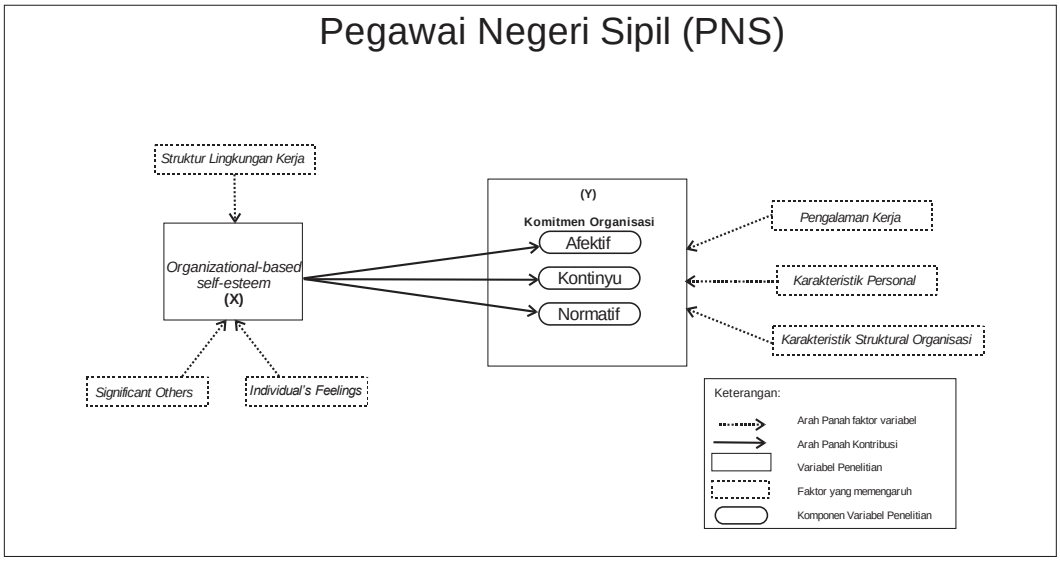
Beberapa penelitian lain yang dilakukan oleh Borycki dkk. (1998) menunjukkan skor *global self-esteem* yang tinggi pada karyawan memiliki korelasi yang negatif dengan komitmen organisasi, namun *organizational-based self-esteem* dapat menjadi kontributor yang signifikan pada komitmen organisasi pada 122 pekerja dengan rata-rata usia 26 di Amerika Serikat dan 156 pekerja dengan rata-rata usia 21 di Meksiko; Gardner & Pierce (1998) menunjukkan hasil dari 186 pekerja

professional di bidang utilitas elektronik Amerika Serikat bahwa *organizational-based self-esteem* memberikan efek positif pada sikap kerja dan tingkah laku karyawan, seperti *job-related effects* (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan *performance rating*; Norman, Gardner, & Pierce (2015) menemukan bahwa *organizational-based self-esteem* berkorelasi positif dengan komitmen afektif organisasi, serta memediasi hubungan positif antara manajer *future-oriented* dan komitmen organisasi.

Pierce dkk. (1989) menemukan bahwa *organizational-based self-esteem* berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, bahkan nilai korelasi tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan *task-specific self-esteem*; dan meta analisis yang dilakukan oleh Bowling dkk. (2010) membuktikan bahwa berbeda dengan *global self-esteem* yang melihat individu secara keseluruhan, secara spesifik *organizational-based self-esteem* menunjukkan keterkaitan sebagai salah satu anteseden dari komitmen organisasi. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan adanya kontribusi positif dan signifikan *organizational-based self-esteem* terhadap komitmen organisasi.

Beberapa penelitian yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa adanya kontribusi antara *organizational-based self-esteem* dan komitmen organisasi. Sebagian besar dari penelitian tersebut menyatakan bahwa hubungan keduanya memiliki korelasi positif, bahkan menjadi salah satu prediktor yang penting. Beberapa penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa dinamika tinggi rendahnya *organizational-based self-esteem* memiliki dampak pada tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan sebaliknya tingkat komitmen organisasi yang rendah atau tinggi dapat memengaruhi tinggi rendahnya *organizational-based self-esteem.*

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti terdiri dari dua variabel yakni *organizational-based self-esteem* dan komitmen organisasi. *Organizational-based self-esteem* adalah nilai yang dirasakan oleh individu yang berpartisipasi di dalam organisasi bahwa dirinya penting, bermakna dan berharga terkait dengan peran yang dijalaninya di dalam organisasi (Pierce dkk., 1989). *Organizational-based self-esteem* memiliki tiga faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya variabel tersebut yakni struktur lingkungan kerja, *significant others,* dan *individual feelings*.

Komitmen kerja adalah kekuatan relatif dan keterlibatan yang diidentifikasi oleh individu pada organisasi (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Komitmen organisasi sendiri dipengaruhi oleh pengalaman kerja, karakteristik personal dan karakteristik struktural organisasi. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi maupun rendah, diperkirakan salah satu perilaku

yang muncul adalah komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen yaitu *affective, continuance,* dan *normative* (Meyer & Allen, 1991).

Salah satu disposisi personal yang dimiliki oleh faktor karakter personal dari komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan *organizational-based self-esteem*, yakni persepsi akan kemampuan dan kompetensi diri sendiri. Karena dengan mempersepsi bahwa dirinya memiliki kemampuan dan kompetensi dalam mengerjakan sesuatu, individu akan berusaha untuk mempertahankan perilaku yang dilakukannya. oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dengan tinggi rendahnya *organizational-based self-esteem* turut berkontribusi pula pada tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Keterkaitan antar kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya.

Teori *self-consistency motivation* yang diajukan oleh Korman (1970) menyatakan bahwa individu akan menyesuaikan peran yang dijalaninya dengan *image* diri yang telah mereka miliki. Individu berusaha untuk menyeimbangkan perilaku tersebut agar tetap konsisten dengan *image* dalam kognisi mereka. Demikian, ketika individu memiliki gambaran diri yang positif, mereka akan berusaha untuk mengikutkan tingkah laku mereka dan menguatkan *image* diri yang positif tersebut (Pierce & Gardner, 2004).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bankole & Ajagun (2014), Borycki dkk., (1998); Bowling dkk. (2010), Gardner & Pierce (1998), Indrayanto (2012), Johar, Yusoff, & Ismail (2018), Lee & Peccei (2007), Norman, Gardner, & Pierce (2015), Olanrewaju & Kansola (2011), Panaccio & Vandenberghe (2011), Pierce dkk., (1989), serta Tang & Gilbert (1994), sehingga dapat dikatakan bahwa dengan tinggi rendahnya *organizational-based self-*

esteem turut berkontribusi pula pada tinggi rendahnya komitmen kerja yang dimiliki oleh pegawai. Keterkaitan antar kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 = Tidak terdapat kontribusi positif dan signifikan yang diberikan oleh *organizational-based self-esteem* terhadap komitmen organisasi
2. H_1 = Terdapat kontribusi positif dan signifikan yang diberikan oleh *organizational-based self-esteem* terhadap komitmen organisasi.