

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri, sebagaimana termuat dalam Keputusan Presiden Nomor 82 Tahun 1971 merupakan bagian Korp Pegawai Republik Indonesia (Korpri). Menurut undang-undang No 8 tahun 1974, pegawai negeri sipil (PNS) adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku. pegawai negeri sipil dapat juga bermakna “Pamong Praja” yang berarti pegawai negara yang mengurus pemerintahan/Negara. Pegawai negeri sipil juga bermakna Abdi Negara.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah mengemban tugas dan kewajiban sebagai pelaksana pemerintahan dan pembangunan. Pegawai negeri sipil, untuk selanjutnya disebut dengan PNS juga memiliki peranan sebagai pemikir dan perencana pembangunan, yang sekaligus dituntut untuk mampu menjadi motivator dan dinamisator pembangunan. Peranan PNS sangat besar dalam proses pembangunan bangsa untuk mencapai tujuan nasional, maka satu tuntutan yang harus dapat dijawab adalah kemampuan untuk dapat menunjukkan citra diri (*image*) yang ideal. Image yang dimaksud adalah image sebagai aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa. PNS juga harus mampu mengembangkan inisiatif dan kreatifitas di dalam melaksanakan fungsi dan tugas masing-masing. Fungsi dan peranan PNS semakin penting, terutama dalam mengantisipasi dan menjawab segala kompleksitas tugas dan tanggung jawab pemerintah di era globalisasi dan reformasi yang berlangsung selama ini. Reformasi yang digulirkan tidak akan berjalan dengan

teratur bahkan akan berhenti jika PNS sebagai birokrat tidak dibenahi, sebab para birokratlah yang menjadi pelaksana di lapangan. PNS harus senantiasa memahami, menghayati, dan mengamalkan peranan PNS. PNS juga harus dapat menjadi pelindung, pengayom, dan pelopor dalam mensukseskan program pembangunan nasional, PNS harus berupaya memperbaiki dalam pelayanan, baik di bidang kesehatan, pendidikan, dan pelayanan umum lain, bagi kepentingan masyarakat. PNS juga harus tetap kritis terhadap hasil kerjanya sesuai paradigma baru Korpri: netral, profesional, dan sejahtera.

Besarnya tanggung jawab atas tugas yang dipikul oleh PNS tidak sejalan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja PNS pada tahun 1990 berkategori rendah, hal ini ditunjukkan oleh indikator keterlambatan pengerjaan tugas, kesalahan mengerjakan tugas, serta pengulangan kesalahan yang sama (Sunaryo, 1990). Motivasi kerja yang rendah berdampak pada pelayanan yang buruk terhadap masyarakat (Sunaryo, 1990). Salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja PNS pada tahun 1990 adalah iklim kerja yang kurang baik, target kerja yang rendah, pengawasan yang kurang dan mekanisme kerja yang kaku serta monoton (Bappeda, 2005). Iklim kerja yang kurang baik pada lembaga pemerintahan merupakan dampak konsep sentralisasi.

Tahun 1993, Pemerintah melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja PNS yang berdampak pada peningkatan profesionalisme pelayanan terhadap masyarakat, salah satunya adalah konsep desentralisasi. Desentralisasi adalah setiap daerah dapat membuat, merencanakan, melaksanakan serta mengawasi program-program pemerintah daerah sesuai dengan kebutuhan masing-masing daerah. Konsep desentralisasi dapat menciptakan iklim kerja yang baik di lingkungan organisasi pemerintahan (Mangkubrata, 2005: 34).

Perubahan positif iklim kerja pemerintahan tidak sejalan dengan perubahan positif pada motivasi kerja PNS (Innayah, 2007). Hal ini terbukti dengan kondisi PNS pada hampir setiap departemen negara, dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah (Innayah, 2007).

Pelayanan yang lama, seadanya, tingkat kesalahan yang tinggi dan pungutan liar merupakan beberapa hal kinerja PNS yang dikenal masyarakat sejak lama. Pandangan negatif ini tertanam di masyarakat, sehingga kinerja yang buruk, pelayanan yang lama serta pungutan liar menjadi sistem yang baku bagi sistem pemerintahan (Bappeda, 2005). Bahkan sekarang ini pun mulai banyak acara-acara di televisi yang memberitakan mengenai kinerja PNS. Kinerja PNS yang diberitakan menunjukkan kinerja rendah, acara ini secara tidak langsung lebih menanamkan pandangan negatif masyarakat terhadap PNS (Bappeda, 2005).

Pandangan individu mengenai dirinya saat ini, masa lalu, masa yang akan datang, serta sikap-sikap yang menunjang penilaian dirinya disebut dengan konsep diri (Jersild, 1965: 21). Konsep diri juga dimaksud dengan pandangan seseorang mengenai dirinya yang sesuai dengan pandangan orang lain terhadap dirinya (Hurlock, 1994: 34). Lingkungan dan orang lain yang memiliki pandangan yang negatif terhadap seseorang, akan membuat perubahan konsep diri yang cenderung negatif (Comb & Snygg, 1949:68).

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan

dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Siagian,1995:142).

Mary & Kritsonis (2008: 1) dan Neneng (2003: 80) menemukan, konsep diri berpengaruh terhadap motivasi individu dalam melakukan atau menjalankan sesuatu dan motivasi individu dalam berprestasi. Artikel Wibowo & Sembel (2002) dan Hartari (2008: 5) dalam penelitiannya menemukan motivasi kerja berhubungan positif dengan konsep diri.

Pandangan negatif masyarakat terhadap PNS membuat PNS memiliki pandangan negatif juga terhadap dirinya. Ketika individu diterima orang lain, dihormati dan disenangi karena keadaan dirinya, individu akan cenderung bersikap menghormati dan menerima dirinya, sehingga individu tersebut memiliki konsep diri positif. Sebaliknya, bila orang lain selalu meremehkan dirinya, menyalahkan dan menolaknya, ia akan cenderung tidak akan menyenangi dirinya sehingga membuat individu tersebut memiliki konsep diri negatif (Sullivan dalam Rakhmat, 2005:101). Motivasi kerja merupakan kristalisasi dan kecocokan dari keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif dengan hal yang dapat diberikan perusahaan (Siagian, 1995: 142). Keadaan psikologis yang berbeda pada PNS baik konsep diri, keinginan, kebutuhan, akan menyebabkan motivasi kerja yang berbeda juga. Pendapat ini didukung oleh pendapat Mary & Kritsonis (2008: 1) dan Neneng (2003: 80) yang menemukan, konsep diri berpengaruh terhadap motivasi individu dalam melakukan atau menjalankan sesuatu dan motivasi individu dalam berprestasi.

Departemen Kehutanan merupakan salah satu departemen penting di Indonesia. Peran dan tanggung jawab Departemen Kehutanan melingkupi perencanaan, pengawasan dan pemberdayaan hutan dan daerah aliran sungai di seluruh Indonesia (Bapeda, 2007). Hutan di Indonesia memberikan 50% oksigen yang dibutuhkan oleh

seluruh manusia yang ada di bumi (Wikipedia, 2008). Hal ini membuat Departemen Kehutanan RI menjadi sorotan publik di Indonesia maupun seluruh dunia. Balai X Provinsi Lampung adalah suatu badan perencanaan dan pemberdayaan hutan dan daerah aliran sungai di provinsi Lampung. Provinsi Lampung merupakan salah satu provinsi yang masih memiliki hutan lindung yang luas. Kasus mengenai pembalakan liar, bisnis kayu ilegal serta penjualan lahan hutan agar dijadikan daerah industri atau perkebunan seringkali terjadi di Provinsi Lampung (Pikiran Rakyat, 2007). Kasus-kasus tersebut bisa terjadi karena adanya keteledoran kinerja PNS Departemen Kehutanan itu sendiri. Pungutan liar, tindakan indisipliner serta prestasi yang kurang muncul pada PNS Balai X Provinsi Lampung (Bappeda, 2007). Pegawai dengan motivasi kerja rendah, menurut Kinlaw adalah seseorang yang seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan tenaganya untuk melakukan pekerjaan (Kinlaw, 1981: 31). Perubahan iklim kerja, serta pengawasan tidak serta merta memberikan pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung (Inayah, 2007). Informasi mengenai kinerja PNS yang kurang baik, seringkali dipublikasikan di media massa lokal dan nasional di provinsi Lampung, (Bappeda, 2007). Pandangan negatif masyarakat akan mempengaruhi penilaian PNS mengenai dirinya. Hal ini membentuk konsep diri PNS yang negatif. Motivasi kerja berhubungan dan dipengaruhi secara signifikan oleh konsep diri. PNS akan memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika ia memiliki konsep diri yang positif sedangkan PNS yang memiliki motivasi kerja yang rendah ketika ia juga memiliki konsep diri yang negatif.

Penelitian mengenai konsep diri dengan motivasi kerja PNS di Balai X Provinsi Lampung menjadi menarik dan penting untuk dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Pandangan individu mengenai dirinya saat ini, masa lalu, masa yang akan datang, serta sikap-sikap yang menunjang penilaian dirinya disebut dengan konsep diri (Jersild, 1965: 21). Konsep diri juga dimaksud dengan pandangan seseorang mengenai dirinya yang sesuai dengan pandangan orang lain terhadap dirinya (Hurlock, 1994: 34). Lingkungan dan orang lain yang memiliki pandangan yang negatif terhadap seseorang, akan membuat perubahan konsep diri yang cenderung negatif (Comb & Snygg, 1949:68).

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Siagian, 1995:142).

Mary & Kritsonis (2008: 1) dan Neneng (2003: 80) menemukan, konsep diri berpengaruh terhadap motivasi individu dalam melakukan atau menjalankan sesuatu dan motivasi individu dalam berprestasi.

Pandangan negatif masyarakat terhadap PNS membuat PNS memiliki pandangan negatif juga terhadap dirinya. Konsep diri negatif adalah pandangan negatif seseorang akan dirinya. PNS yang memiliki konsep diri yang negatif juga akan memiliki motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, “Apakah terdapat hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja PNS di Balai X Provinsi Lampung?”.

Mengingat begitu luasnya masalah yang diteliti, maka penulis melakukan pembatasan masalah melalui pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran konsep diri PNS Balai X Provinsi Lampung?
2. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran konsep diri PNS Balai X Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menggali informasi bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pelaksanaan bagi praktisi di lapangan, sebagai berikut:

1. Kegunaan teoretis: informasi dan pengetahuan tentang konsep diri dan motivasi kerja PNS yang dapat digali melalui penelitian ini, dapat menjadi bahan masukan empiris dan untuk menambah referensi dalam bidang ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian psikologi industri dan organisasi. Informasi mengenai konsep diri PNS, dapat menjadi bahan kajian awal yang menarik untuk digali lebih lanjut dalam bidang psikologi kepribadian dan psikologi sosial.

2. Kegunaan praktis: sebagai bahan pertimbangan atau informasi tambahan yang bermanfaat bagi Balai X Provinsi Lampung ataupun departemen pemerintah lainnya dan organisasi lain, yaitu:

- a. Pemerintah

Informasi mengenai konsep diri pegawai negeri sipil (PNS) akan membantu pemerintah untuk menangani masalah kinerja PNS yang kurang optimal serta pelayanan yang kurang baik terhadap masyarakat. Pemberian penyuluhan dan pelatihan untuk pembentukan konsep diri positif PNS akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Berikut adalah beberapa kegunaan penelitian bagi pemerintah.

- 1) Mendapatkan informasi mengenai PNS berdasarkan aspek konsep diri dan motivasi kerja.
- 2) Pengembangan sumber daya manusia
Memberikan program pelatihan peningkatan konsep diri dan motivasi kerja, di departemen-departemen pemerintah agar meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga mewujudkan kinerja yang optimal dan pelayanan yang prima bagi masyarakat.
- 3) Kebijakan Pemerintah
 - a) Pemerintah dapat mempertahankan konsep desentralisasi daerah, karena pelaksanaan kinerja departemen pemerintah, pengawasan, dan evaluasi akan lebih cepat dan fokus dilakukan.
 - b) Pemerintah dapat melakukan filtrasi terhadap informasi-informasi yang diberitakan di media massa, dimana informasi tersebut tidak benar atau cenderung mengarahkan masyarakat untuk memiliki persepsi negatif dan mendorong berbuat tidak baik.

b. Balai X Provinsi Lampung

Informasi dari penelitian ini akan berguna dalam berbagai bidang dalam pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan *brand image* yang baik pada masyarakat yaitu:

1) Pengembangan sumber daya manusia

Informasi mengenai konsep diri dan motivasi kerja PNS Balai X Prov. Lampung serta hubungan antara keduanya, akan membantu Balai X mengatasi masalah kurangnya motivasi kerja karyawan yang berhubungan dengan konsep diri karyawan sehingga secara tidak langsung akan memberikan dukungan yang positif bagi kinerja PNS serta peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

2) Pembentukan *brand image* baru pada masyarakat.

Balai X Provinsi Lampung serta departemen-departemen lain dalam pemerintahan perlu membuat beberapa program kerja yang inovatif mengenai pelayanan kepada masyarakat yang lebih cepat dan tepat. program kerja tersebut kemudian dipublikasikan kepada masyarakat sehingga muncul *image* baru yang baik akan kinerja PNS.

E. Asumsi

Penelitian ini didasarkan atas beberapa asumsi, sebagai berikut:

1. Konsep diri berfungsi untuk menentukan segala sesuatu yang dilakukan individu dalam bermacam-macam situasi (Felker D, 1974: 23).
2. Perubahan konsep diri pada individu bisa disebabkan karena adanya interaksi individu dengan lingkungannya yang diterangkan melalui dua proses, yaitu adanya kesadaran akan perbedaan dan adanya penerimaan (Comb & Snygg, 1949:68).

3. Individu yang dapat memahami dan menerima perubahan akan memiliki konsep diri yang positif sedangkan individu yang tidak dapat memahami dan menerima perubahan tersebut akan memiliki konsep diri yang negatif (Todorovic, 2002: 6).
4. Perubahan pada konsep diri akan membawa perubahan dalam keseluruhan pola individu tersebut (Hurlock, 1949: 33).
5. Konsep diri berpengaruh terhadap motivasi individu dalam melakukan atau menjalankan sesuatu dan motivasi individu dalam berprestasi (Mary & Kritsonis, 2008: 1) dan (Neneng, 2003: 80).
6. Motivasi merupakan suatu proses yang melibatkan tiga komponen utama (Steers dan Porter, 1987: 6), yaitu: pemberian daya terhadap tingkah laku manusia (*energizing*), pemberian arah terhadap tingkah laku manusia (*directed*), dan mempertahankan tingkah laku (*maintaining atau sustaining*).

F. Hipotesis

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung.

G. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian psikologi industri dan organisasi yang memfokuskan pada hubungan antara konsep diri dengan motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasilnya akan diinterpretasikan dengan analisis deskriptif. Penelitian ini juga dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian *expost facto*, karena tidak memberikan perlakuan dan memanipulasi perubahan khusus terhadap subjek penelitian. Keterangan-keterangan yang dihimpun adalah keterangan yang berdasarkan kejadian

atau pengalaman yang telah berlangsung, baik menyangkut konsep diri dan motivasi kerja PNS Balai X Provinsi Lampung.

Dalam upaya menjelaskan pola hubungan antar variabel tersebut, digunakan metode korelasional dengan teknik analisis inferensial yang relevan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka dengan menggunakan metode tersebut diharapkan dapat menjelaskan mengenai makna dan pola hubungan antar variabel yang diteliti.

H. Lokasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai X Provinsi Lampung, yang beralamat di Jalan Hj. Zainal Abidin Pagar Alam, Rajabasa Bandar Lampung, Provinsi Lampung.

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai X Provinsi Lampung yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana, pengembangan kelembagaan, dan evaluasi pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan menyelenggarakan fungsi-fungsinya. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS Balai X Provinsi Lampung, berdasarkan daftar hadir dan survei tahap awal didapat 70 pegawai. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Dengan demikian besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 30 pegawai.