

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian tentang kepuasan kerja sampai saat ini masih menjadi topik menarik, karena memberikan beberapa manfaat baik bagi organisasi, karyawan maupun masyarakat. Hal ini seperti yang diungkapkan As'ad (1999: 102) bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Bagi industri swasta atau instansi publik, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi, dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Menyadari sedemikian pentingnya fungsi karyawan dalam organisasi, maka organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Pelayanan yang diberikan karyawan staf administrasi di Universitas Muhammadiyah Surakarta memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kelancaran studi mahasiswa maupun tugas-tugas dan kegiatan operasional para dosen. Untuk mencapai tujuan tersebut maka organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja melalui pemenuhan keinginan dan kebutuhan karyawan. Hal-hal yang memberikan sumber kepuasan kerja bagi seorang yang memilih pekerjaan sebagai karyawan staf administrasi UMS dapat dicontohkan misalnya rasa puas terhadap imbalan kerja baik berupa

materi atau non materi, rasa aman dalam bekerja sebagai karyawan UMS, hubungan pribadi antara karyawan dan dosen, antara karyawan dan mahasiswa dan antar sesama karyawan sendiri.

Tingkat kepuasan kerja juga berkaitan dengan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Hasil studi Mathieu (1994) dalam Sugiarti dan Wahyuni (2001: 44) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan timbal balik. Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan peningkatan komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut. Menyadari pentingnya komitmen organisasi, maka komitmen karyawan terhadap organisasi perlu ditumbuhkembangkan. Dukungan organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi turut mempengaruhi sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi, yang berujung pada kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Dukungan organisasi dapat melalui perlakuan-perlakuan positif terhadap karyawan, seperti penghargaan, perlakuan pimpinan, karakteristik pekerjaan atau suasana kerja. Menurut Allen dan Meyer dalam Sugiarti dan Wahyuni (2001: 44) pekerja yang pengharapan dan kebutuhannya akan kondisi kerja maupun kerja yang mereka lakukan dapat terpenuhi, cenderung memiliki keterikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi daripada mereka yang tidak puas. Jadi kepuasan kerja akan terwujud manakala dalam diri karyawan tumbuh komitmen terhadap organisasi, karena mereka yakin dan percaya bahwa bahwa organisasi memperlihatkan perhatian dan kepedulian terhadap kondisi karyawan.

Kepuasan kerja juga tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Dalam bekerja motivasi mempunyai peranan yang amat penting, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan suatu kekuatan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan. Apabila motivasi yang menjadi harapan kerja terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan. Pada umumnya motivasi karyawan bekerja sebagai tenaga administrasi di UMS karena mereka membawa keinginan dan kebutuhan yang membentuk harapan kerja baginya. Motivasi menurut Reksomadiprodjo dan Handoko (2000: 252) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal ini diartikan bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi tiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut dan kekuatan pendorong ini disebut motivasi. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi bekerja karyawan sangatlah penting, karena mendukung timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, melalui penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Staf Administrasi Di Universitas Muhammadiyah).

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang diuraikan di atas, dikemukakan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Subyek penelitian ini adalah karyawan staf administrasi dari sembilan fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Variabel yang diteliti terbatas pada tiga variabel yaitu komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

C. Perumusan Masalah

Secara lebih rinci masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kebijakan bagi pihak organisasi khususnya Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam meningkatkan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Sebagai referensi atau acuan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan swasta khususnya kinerja pelayanan pada karyawan staf administrasi di PTS.

F. Sistematika Skripsi

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah,

pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Bab ini dikemukakan teori tentang pengertian komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Bab III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kerangka pemikiran, hipotesis, obyek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV : Analisis Data dan Hasil Penelitian

Pada bagian ini diuraikan mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dan saran-saran.