

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja menjadi masalah cukup menarik dan penting, karena terbukti manfaatnya bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Salah satu gejala yang paling menyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dalam bentuknya yang lebih sinis gejala itu bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah disipliner, dan berbagai kesulitan lain. Hal ini tentunya sangat mengganggu efektivitas perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi.

Salah satu program yang perlu diperhatikan dalam rangka mengoptimalisasi sumber daya manusia adalah dengan memenuhi kepuasan kerjanya. Dengan adanya pemenuhan kepuasan kerja, maka karyawan secara individual akan berusaha meningkatkan kemampuannya. Sukses tidaknya suatu organisasi bergantung pada kemampuan organisasi dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku efektif.

Keberhasilan dan kepuasan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi agar tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Dalam penelitian terdahulu, telah banyak dilakukan penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja dan juga penelitian mengenai hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja. Dari penelitian-penelitian tersebut, mayoritas peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan komitmen profesional yang juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Sri Trisnaningsih (2003) mengenai komitmen terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel

interveningnya, mengemukakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) melakukan penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional menjadi pertanda awal kepuasan kerja.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Jantje Eduard (2005), yang meneliti tentang komitmen profesional dan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang menggunakan para akuntan yang bekerja di KAP dan industri pada empat kota besar di pulau Jawa yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung, dan Semarang sebagai responden, menyimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani (2005), yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang menggunakan auditor junior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah eks karisidenan Surakarta sebagai responden ini menyimpulkan bahwa secara statistik komitmen organisasional dan komitmen profesional dapat digunakan sebagai *predictor* kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Rumah Sakit Di Kabupaten Klaten)”**.

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis ingin melakukan pengujian kembali terhadap beberapa variabel yang telah diuji oleh para peneliti sebelumnya. Maka dari itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah komitmen professional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut: bahwa yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian adalah organisasi jasa kesehatan yaitu rumah sakit yang terletak di Kabupaten Klaten.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen professional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi pihak rumah sakit yang diteliti, diharapkan penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi rumah sakit untuk menciptakan kepuasan kerja dan dalam mengelola sumber daya manusianya.
2. Bagi pembaca, dapat menambah wawasan dan khasanah ilmu serta sebagai referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasional dan komitmen professional terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi peneliti, dapat membantu untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktek, khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasional dan komitmen professional terhadap kepuasan kerja.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan Latar belakang masalah, Perumusan masalah, Pembatasan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai Komitmen organisasional, Komitmen professional, Kepuasan kerja, Tinjauan penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang Jenis penelitian, Populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, Data dan sumber data, Metode pengumpulan data, Variabel-variabel penelitian, Definisi operasional dan pengukuran variabel dan Metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pengujian hipotesis dan analisa hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbasan-keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang sekiranya bermanfaat untuk diajukan.