

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti dikemukakan Musanef (1996) bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Pendapat tersebut dikuatkan oleh Gatot (1992) yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini. Mendukung teori di atas Tamim (2004) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyatakan karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Determinan atau faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari perusahaan. kedua penentu ini berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen organisasi. Salah satu determinan komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Beberapa penelitian memparkan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

Penelitian tentang kepuasan dan komitmen organisasi pada bidang pendidikan yang dilakukan oleh Tim Lembaga Penelitian UMS (2003) dari 1172 orang responden yang berstatus sebagai mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) dimana UMS sebagai organisasi pendidikan sekaligus merupakan bagian dari amal usaha Muhammadiyah (yang dikenal sebagai organisasi sosial), terdapat 585 (49,91%) orang responden menyatakan tidak puas terhadap hal-hal seperti kecepatan dan kualitas pelayanan karyawan administrasi, kualitas dosen dan kecepatan manajemen universitas dalam menanggapi usulan dari mahasiswa. Penelitian ini memaparkan bahwa karyawan UMS yang berperan sebagai karyawan administrasi, dosen maupun yang menjalankan fungsi manajemen belum optimal, terbukti peran karyawan direspon secara tidak memuaskan oleh mahasiswa. Tidak optimalnya peran karyawan ini ada kemungkinan merupakan wujud nyata dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Restu (2005) dalam sebuah penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa ada korelasi yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada 300 karyawan (dosen dan administrasi) Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini juga menyatakan adanya perbedaan komitmen organisasi pada 15 unit kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian lain yang

dilakukan berkaitan dengan komitmen organisasi oleh Oktaviansyah (2008) menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada 300 karyawan tetap (dosen dan administrasi) Universitas Muhamamdiyah Surakarta. Hasil penelitian Purnomo (2009) menyatakan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini sependapat dengan Dongoran (2001), semakin tinggi derajat kepuasan karyawan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Kepuasan kerja sangat penting di dalam suatu organisasi dan perusahaan, karena perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi di mana ia bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa ada kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang atau pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep

tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Davis (1995) mengatakan bahwa survei terhadap kepuasan kerja memberikan implikasi positif, dan netral atau negatif. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja adalah (1) dapat mengungkapkan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan semua situasi yang berhubungan dengan pekerjaannya yang sekaligus menjadi indikator tingkat kepuasan umum dari karyawan dalam suatu organisasi; (2) penelitian terhadap kepuasan kerja memberikan peluang lebih terbukanya komunikasi ke segala arah pada saat merencanakan, melaksanakan, dan membahas hasil penelitian kepuasan kerja. Setiap orang yang terlibat diberi kemungkinan untuk mengemukakan pandangannya sehubungan dengan situasi pekerjaannya; (3) menimbulkan perubahan atau perbaikan sikap dari orang-orang tertentu. Melalui penelitian tersebut orang bebas mengemukakan perasaan dan emosinya, bahkan tidak jarang melalui penelitian ini orang-orang mengeluarkan “uneg-uneg” mereka. Sebagai orang merasa mendapat perhatian dari pimpinan dan dengan demikian, persepsi mereka terhadap pimpinan menjadi lebih baik; (4) dapat dipergunakan untuk merencanakan menentukan kebutuhan pelatihan tertentu; (5) bagi serikat pekerja maupun pimpinan organisasi dapat digunakan untuk mengantisipasi apa yang diinginkan oleh para karyawan. Sering terjadi perbedaan pandangan antara kedua belah pihak tentang apa yang menjadi keinginan karyawan, tetapi tidak satu pun yang benar-benar mengetahuinya dengan baik. Penelitian kepuasan kerja dapat membantu mengungkap hal tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari peneliti yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen

organisasi. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dari penelitian adalah untuk :

1. Menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.
2. Mengetahui seberapa besar peranan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Mengetahui tingkat kepuasan kerja.
4. Mengetahui tingkat komitmen organisasi.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi pimpinan, penelitian ini dapat memberikan manfaat tentang pengetahuan pentingnya kepuasan kerja bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan komitmen bagi organisasi.
2. Bagi pegawai, diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan pengertian tentang kepuasan kerja guna meningkatkan komitmen kerja pada organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya di bidang psikologi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.