

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap

positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja sebagai *dependent* variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Penelitian yang dilakukan Kelner (Satria, 2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan, tentu saja bersama dengan komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan.

Komitmen organisasi dan iklim organisasi turut menentukan kondisi perasaan pegawai terhadap pekerjaan berupa kepuasan kerja. Mathis dan Jackson (Koesmono, 2007) menyatakan, komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang merasa komit dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga muncul kepuasan kerja.

Menurut Allen dan Meyer (Cohen, 2007) komitmen organisasi diukur atas 3 dimensi yaitu (1) Dimensi komitmen afektif yaitu perasaan positif karyawan untuk menghayati (mengidentifikasi) tujuan organisasi, karena adanya ikatan emosional dan rasa keterlibatan dengan tugas-tugas organisasi. (2) Dimensi komitmen kontinuan yaitu tingkat sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi yang didasarkan atas biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. (3) Dimensi komitmen normatif yaitu komitmen yang terbentuk berdasarkan persepsi bahwa sebagai karyawan merasa wajib untuk tetap tinggal di organisasi.

Iklim organisasi adalah suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi (Erwita dkk, 2007). Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, merupakan iklim organisasi yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi karyawan. Iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku karyawan.

Indikator sebuah iklim organisasi yang positif dapat dilihat dari komformitas, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan, dukungan kepemimpinan, adanya tanggung jawab.

Kenyataan yang dialami bahwa para Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para pegawai honorer terutama pegawai Dinas Kebersihan dan Pengairan merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kenagatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik. Selain itu penilaian prestasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kaltan, khususnya Sub Dinas Pengairan belum dilaksanakan secara optimal terutama dalam menilai kinerja pegawai kontrak. Selama ini penilaian pegawai honorer hanya ditentukan dari hasil kerjanya, belum ada kriteria penilaian yang jelas. Sedangkan penilaian kinerja untuk pegawai tetap menggunakan Daftar Penilaian Pelaksaaan Pekerjaan (DP3).

Permasalahan tersebut berkaitan dengan kesadaran berkarya para pegawai untuk organisasi, di mana hal tersebut merupakan suatu kewajiban yang perlu lebih ditumbuhkembangkan. Kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi, turut mempengaruhi komitmen pegawai di dalam menjalankan tugas. Tingkat komitmen pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk itu

kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang amat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi dapat semakin tumbuh. Tentunya komitmen organisasi para pegawai dapat tumbuh bersamaan dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif. Kehangatan hubungan kerja di tempat pekerjaan, perhatian organisasi terhadap sarana dan prasarana yang semakin memadai, penghargaan pegawai yang semakin baik perlu mendapat perhatian atasan karena faktor-faktor tersebut memberikan sumbangan positif terhadap iklim organisasi.

Penelitian yang melibatkan tema kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi dan iklim organisasi bagi pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten memang belum banyak diteliti. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten?

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KLATEN.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten?
2. Apakah komitmen organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten?
3. Variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Memberikan rekomendasi bagi pemimpin di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai acuan dan dukungan konsep dalam melakukan penelitian yang relevan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika skripsi dalam penelitian ini terbagi atas lima bab sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Menguraikan teori tentang komitmen organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini dikemukakan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji instrumen penelitian serta teknik analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian tentang gambaran umum Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten, deskripsi responden, hasil uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis data yang mencakup, analisis deskriptif statistik, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis, dan pembahasan.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menyajikan kesimpulan dan pengajuan saran.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN