HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai Derajat S-1 Sarjana Psikologi

Disusun Oleh:

DWI FEPMAWATI
F100030112

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tak akan lepas dari sumbangan sumber daya manusia, karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat melalui sumbangan yang berupa tenaga maupun pikiran-pikirannya. Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui tingginya komitmen karyawan kepada organisasi di tempatnya bekerja (Juliandi, 2004).

Lebih lanjut komitmen organisasi menunjukkan pada hubungan antara karyawan dengan organisasinya, yang merupakan orientasi seseorang pada organisasi tempatnya bekerja, sehingga bersedia menyumbangkan tenaganya dan mengikat dirinya melalui aktivitas-aktivitas dan keterikatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan atau kesuksesan organisasi (Mowday, Porter, dan Steers, 1982).

Komitmen anggota organisasi dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari organisasi karena harus memulai karir awal di organisasi yang baru. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Rendahnya komitmen anggota organisasi terhadap organisasinya antara lain disebabkan oleh

kurang mampunya organisasi tersebut dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan salah satunya kebutuhan akan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Rendahnya komitmen anggota organisasi akan menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti: kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja (*turn over*), tingkat absensi tinggi, dan sebagainya (Gendhus, 2008).

Perusahaan mengharapkan karyawan dapat menimbulkan rasa kedekatan dengan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga timbul keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dan mau berkorban serta peduli dengan perusahaan. Hal inilah yang dinamakan komitmen organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para karyawan untuk bertahan pada suatu perusahaan. Membuat karyawan agar memiliki komitmen yang tinggi adalah sangat penting, terutama pada perusahaan-perusahaan non-profit yang skala gajinya tidak kompetitif, seperti pada perusahaan industri (Munandar, 2001).

Pada perusahaan tingkat komitmen organisasi yang rendah diantara karyawan sangat berhubungan dengan kurangnya kedisiplinan pada karyawan, karyawan yang tidak bertanggung jawab serta tingginya tingkat absen dan *turn over*. Namun demikian bukan berarti rendahnya tingkat *turn over* menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasinya tinggi, karena tidak sedikit karyawan yang bertahan di perusahaan meski sebenarnya mereka mengaku tidak menyukai pekerjaannya akan tetapi tidak mau keluar kerja karena takut tidak mendapatkan pekerjaan, apalagi di tengah krisis sekarang ini. Karyawan yang demikian sangat sulit diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Upaya untuk mencapai dan meningkatkan tingkat komitmen diantara para karyawan bukan merupakan pekerjaan yang mudah bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pendekatan manusiawi yaitu menganggap karyawan bukan sebagai faktor produksi semata, akan tetapi juga berusaha memelihara aspek individualitas yang akan menanamkan harga diri dan diharapkan selanjutnya karyawan akan memiliki rasa tanggungjawab, keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Keadaan ini diharapkan dapat menimbulkan rasa ikut memiliki atau rasa terlibat pada diri setiap karyawan sehingga karyawan tidak akan tertarik untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini, karyawan diajak untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atas suatu masalah mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan serta mampu mempertanggungjawabkan keputusannya itu. Dengan demikian, karyawan diharapkan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Pada suatu perusahaan apabila seorang karyawan mendapatkan imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendapatkan hal-hal yang menarik bagi karyawan antara lain: adanya fasilitas koperasi, transportasi, fasilitas lain yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan karyawan lebih bersemangat, lebih produktif, dan efisien dalam bekerja. Sebaliknya jika faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja kurang menunjang maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur atau bahkan mungkin ia cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya (www.e-psikologi.com, 2004).

Santamaria (dalam Sjabadhyni, Graito, dan Wutun, 2001) menyatakan bahwa saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan tempat kerjanya. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir mereka, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil. Tuntutan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi akan menentukan bagaimana komitmen atau keterikatan karyawan terhadap organisasinya, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Maka suatu perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen karyawannya.

Dalam upaya pencapaian tersebut sebenarnya mengandung semacam umpan balik dari pada yang individu kerjakan atau ada hal-hal yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Permasalahan pada saat ini, bagaimana mengarahkan agar karyawan menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan tujuan dan kerja perusahaan karena pada kenyataanya tidak semua karyawan menunjukkan komitmen organisasi yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

Blum (dalam Anaroga, 2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari berbagai sifat khusus terdapat beberapa faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial individu diluar kerja. Hal ini merupakan keadaan subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sehingga akibat dari dorongan atau

kebutuhan yang ada dalam dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan erat kaitanya dengan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Karyawan sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan diharapkan memiliki kepuasan yang baik. Handoko (1995) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan terdorong untuk bekerja lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja keras tersebut hanya secara fisik tetapi juga akan mendorong usaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga akan mencapai kinerja yang tinggi.

Kepuasan sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Kepuasan merupakan perasaan pegawai yang dihubungkan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang maupun tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaanya (Davis dan Yoder,1992).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada individu tersebut. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada diri individu. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dan sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang

diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Caugemi dan Claypool (dalam As'ad, 2002) menyatakan kepuasan kerja menyangkut cara kerja seorang karyawan menyesuaikan kondisi dirinya dengan kondisi dan situasi kerja.

Harapan yang bisa diperoleh dengan adanya kepuasan kerja adalah bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja dapat diharapkan akan mempunyai komitmen organisasi sehingga dapat memperlihatkan kinerja yang optimal. Jadi dalam perusahaan kepuasan kerja itu sangat penting terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi pada kenyataan sekarang ini belum tentu karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yang hendak menjadi dasar penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?. Dengan rumusan masalah tersebut maka penulis mengajukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi".

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan uraian di atas adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi.

4. Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PT. Timatex Salatiga

   Memberikan masukan yang berharga untuk pimpinan dalam mengkaji segala hal yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Bagi Karyawan PT. TImatex Salatiga

   Memberikan gambaran pada karyawan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga karyawan diharapkan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

3. Bagi Ilmuwan Psikologi

   Memberikan wawasan tambahan bagi mahasiswa fakultas psikologi tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan dengan tema yang sama.