

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DI DINAS PARIWISATA  
KABUPATEN KARANGANYAR**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Oleh :**

**DAMAR WIDYAWAN  
B 100 040 298**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Krisis moneter tahun 1997-1998 di Indonesia yang merupakan dampak krisis yang melanda Asia yang telah menyebabkan krisis multi dimensi yang sangat luas implikasinya. Investasi yang dipompakan kedalam ekonomi Indonesia pun ikut anjlog, bahkan terjadi pelarian modal (*capital flight*) 10 milyar per tahun. Ekonomi Indonesia tidak mungkin pulih jika pemerintah dan masyarakat tidak berusaha keras mengadakan investasi atau meningkatkan kembali nilai investasi yang merosot sejak krisis berlangsung, walaupun sudah dapat dilihat terjadinya peningkatan sejak tahun 1999-2008 di sektor pertumbuhan ekonomi rata-rata 3,2% pertahun ( Mubyarto, 2003).

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang layak untuk mendapatkan investasi serta pembangunan infrastruktur yang baik. Karena sektor ini dapat diandalkan untuk memperbesar pendapatan devisa, memperluasan dan meratakan kesempatan kerja terutama bagi masyarakat yang ada di lokasi pariwisata, disamping itu pembangunan sektor pariwisata juga dapat mendorong pembangunan daerah serta memperkenalkan alam dan budaya bangsa Indonesia. Pengembangan sektor pariwisata perlu dilakukan mengingat makin berkurangnya sumber daya minyak sebagai penghasil devisa. Prospek pariwisata tetap memperlihatkan kecenderungan meningkat secara konsisten (Arizal, 2006 : 2).

Dinas Pariwisata sesuai Peraturan Daerah nomor 9 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar dan secara rinci tugas dan wewenangnya diatur pada keputusan Bupati Karanganyar nomor 286 tahun 2001 mempunyai tugas dan fungsi menjalankan sebagian rumah tangga daerah di bidang kepariwisataan dengan fungsi penyusunan rencana kegiatan di bidang kepariwisataan, pengelolaan perijinan di bidang kepariwisataan, pengendalian teknis operasional di bidang kepariwisataan. Sebagai implementasi tersebut pembangunan kepariwisataan diarahkan lebih kepada pemberdayaan daerah sebagai bagian yang paling dekat dengan masyarakat, perlu diwujudkan secara nyata. Baik sebagai pengelola potensi kepariwisataan yang berada di daerah maupun dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat dalam pemberian izin usaha pariwisata yang mudah cepat dan tepat.

Kabupaten Karanganyar memiliki keanekaragaman keindahan alam yang mempesona dan budaya yang beragam. Hal tersebut merupakan potensi yang cukup untuk mendorong program kepariwisataan yang pada saatnya mendukung peningkatan perekonomian daerah. Potensi sumber daya alam yang ada di Kabupaten Karanganyar dapat menjadikan andalan daya tarik wisata.

Peran aktif Dinas Pariwisata Kabupaten Karanganyar sangat dibutuhkan untuk mengelola obyek wisata secara profesional. Apalagi Indonesia mengedepankan sektor pariwisata dinilai sebagai sektor yang paling siap membantu proses pemulihan krisis ekonomi. Namun pada kenyataannya tidak sedikit pengelola obyek wisata terkesan kurang profesional. Sebagai contoh lahiriah bisa dilihat dari penataan kawasan, koordinasi pungutan, penanganan

masalah kebersihan dan pendukungnya (Ronny, 2000 : 39). Selain itu tidak semua karyawan di Dinas Pariwisata Kabupataen Karanganyar bekerja secara profesional, karena ada beberapa karyawan yang membolos keluar kantor tanpa alasan yang jelas, membaca majalah dan koran yang kesemuanya itu dilakukan pada saat jam kerja.

Apakah sejumlah isu dan fenomena tersebut diatas berhubungan dengan masalah kepuasan kerja, sehingga pada gilirannya juga berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi? Pertanyaan-pertanyaan ini nampak menarik untuk di coba dicari jawabannya melalui langkah penelitian.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap perkejaannya yang mengingatkan kepada setiap pengelola organisasi untuk benar-benar mencermati betapa pentingnya pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja yang memiliki dampak pada tingkat produktivitas, absensi dan perputaran tenaga kerja (Robbins, 2001 : 101). Setiap individu membawa karakteristik biologis (usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja), sikap dan minat. Dalam karakteristik individu antara orang satu dengan yang lain berbeda dan juga motivasi mereka juga berbeda-beda. Ketika individu yang berbeda-beda tersebut berada dalam satu lingkungan organisasi, maka terciptalah perilaku individu dalam organisasi (Veitzal, 2003 : 221).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Sehingga, keterlibatan

kerja yang tinggi berarti mengkaitkan diri ke organisasi yang memperkerjakannya (Robbins, 2006 : 95).

Keterkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dan karakteristik individual yang merupakan keberhasilan pengelokasian sumber daya manusia dalam organisasi. Perlu ditambahkan, dalam melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional ingin dilihat pula karakteristik individual yang bersifat demografis berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja dalam hubungannya dengan tingkat komitmen organisasional. Hakekatnya karakteristik individual diakui atau tidak akan selalu melekat pada komitmen menjadi perhatian yang sangat menarik sehingga mendasari penulis dalam mengambil judul “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN KARANGANYAR”.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a Apakah terdapat hubungan yang berarti antara kepuasan kerja baik secara dimensional maupun total dengan komitmen organisasional.
- b Apakah terdapat hubungan yang berarti antara karakteristik individual yang terdiri dari variabel tingkat individual dengan komitmen organisasi.
- c Diantara kepuasan kerja dan karakteristik individu manakah yang mempunyai hubungan yang paling dominan dengan komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Karanganyar.

### C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan dari penelitian ini adalah :
  - a Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja baik secara dimensional maupun total dengan komitmen organisasi ?
  - b Untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individual yang terdiri dari variabel individual dengan komitmen organisasional ?
  - c Untuk mengetahui faktor manakah yang mempunyai hubungan yang paling dominan dengan komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Karanganyar ?
  
2. Manfaat Penelitian dari penelitian ini adalah
  - a Bagi Penulis

Kesempatan untuk menerapkan teori-teori sumber daya manusia yang diperoleh dibangku kuliah agar bisa memahami dan memecahkan fenomena-fenomena yang terjadi di masyarakat.
  - b Bagi Dinas Pariwisata

Dari hasil penelitian analisa ini diharapkan menjadi kontribusi yang bermanfaat dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan masalah strategi peningkatan kepuasan dan beberapa karakteristik individual yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan Dinas Pariwisata di Kabupaten Karanganyar.

c Bagi pihak lain

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau kajian bagi penelitian sejenis.

#### **D. SISTEMATIKA SKRIPSI**

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

Berisikan latar belakang, dan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari hasil penelitian, serta sistematika penulisan skripsi yang digunakan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan teori yang meliputi penelitian terdahulu pengertian kepuasan kerja, karakteristik individual dan komitmen organisasional, serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikumpulkan serta penentuan hipotesis.

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

Disini dikemukakan mengenai kerangka pemikiran, metode analisis data, sumber dan jenis, serta teknik pengumpulan data yang penulis lakukan.

#### BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, struktur organisasi analisis data dan pembahasan dengan menggunakan alat-alat analisis yang sesuai.

#### BAB IV PENUTUP

Penulis akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, serta saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN