

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu institusi. Sumber daya manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu mereka harus mendapatkan perhatian yang khusus dari institusi, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan institusi.

Setiap institusi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi fungsi manajemen yang baik, diantaranya dalam mengatur sumber daya manusianya, atau sering dikenal sebagai pegawai. Kesuksesan dari suatu institusi tidak lepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh pegawainya. Namun masalahnya, tidak semua pegawai di suatu institusi yang memiliki kinerja baik di sebuah institusi memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusinya.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusi memungkinkan tersebut serta memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari institusi tersebut. Karena ketika komitmen pegawai terhadap institusi sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal. Dengan begitu tujuan dari institusi akan dapat tercapai dengan baik.

Komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian, dan keterlibatan pegawai terhadap satu institusi. Seorang

pegawai memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota institusi tersebut, pegawai akan bekerja sebaik mungkin demi kepentingan institusi dimana pegawai tersebut juga memutuskan untuk terus bertahan, serta mendukung visi, misi dan nilai-nilai institusi tersebut.

Manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas institusi, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta memantapkan manajemen institusi. Sebaliknya, komitmen pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuknya pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kualitas institusi. Bagi pegawai, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasi pada tiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu institusi karena merasa insentif yang diterima dari institusi dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, ada pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam institusi tersebut karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam institusi tersebut karena ia dibutuhkan, dan ada pula pegawai yang berkomitmen dalam satu institusi karena antara nilai dan tujuan yang ia miliki sesuai dengan nilai dan tujuan yang dimiliki oleh institusi.

Beberapa alasan berkomitmen pegawai pada satu institusi tersebut terdapat dalam diri semua pegawai, namun kadarnya saja yang berbeda-beda, tergantung

kepada kebutuhan hidup masing-masing individu. Banyak hal yang diduga mempengaruhi kadar komitmen yang berbeda-beda pada diri pegawai. Dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan yang pernah dilakukan terhadap direktur SDM dan eksekutif mengenai beberapa mengapa pegawai yang baik keluar dari suatu institusi/ perusahaan, ditemukan beberapa motif sebagai berikut:

- a) Tidak tersedianya kesempatan promosi: 47%
- b) Kurang pengakuan/penghargaan: 26%
- c) Ketidakpuasan dengan manajemen: 15%
- d) Gaji dan kemanfaatan yang kurang: 6%
- e) Kebosanan dalam tanggung jawab pekerjaan: 6%

(Mangkuprawira, 2002:180)

Salah satu indikasi dari komitmen pegawai adalah kepuasan pegawai, apabila pegawai merasa puas maka akan menjadi pemicu pegawai untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi mereka terhadap suatu institusi. Namun, apabila pegawai tidak puas maka itu akan menyulut niat untuk mereka untuk keluar dari suatu institusi. Apabila itu terjadi tidak dapat disangkal bahwa kemungkinan besar perputaran pegawai yang tinggi akan terjadi.

Apabila derajat perputaran pegawai semakin tinggi, berarti ada permasalahan yang dihadapi institusi. Hal itu akan mengganggu kualitas pelayanan, yang akibatnya akan memberikan kesan buruk kepada institusi. Selain itu apabila perputaran pegawai semakin tinggi institusi harus memikirkan langkah yang tepat disertai dengan pengeluaran untuk melakukan rekrutmen dan seleksi, biaya juga terkait pula dengan menciptakan catatan tersendiri tentang pegawai baru dalam

departemen SDM. Bayangkan jika mereka keluar maka biaya biaya untuk pengembangan dan pelatihan hilang begitu saja.

Ketidakpuasan juga memicu ketidakhadiran yang berlebihan, penurunan kualitas pelayanan, penurunan kepuasan pelayanan dan perusakan secara sengaja terhadap peralatan serta juga pencurian/ manipulasi dalam institusi. Tingkat perputaran paling tinggi dijumpai di dalam institusi-institusi dimana pegawainya melaporkan paling banyak ketidakpuasan kerja. Pegawai akan meninggalkan pekerjaan dan posisinya pada saat terbuka peluang pekerjaan yang menurut mereka lebih baik daripada yang sebelumnya. Untuk itu institusi harus cerdas dalam melakukan pemeliharaan kepuasan pegawainya. Agar mereka yang memiliki kinerja yang tinggi dapat tetap loyal kepada institusi. (Mangkuprawira, 2002:165)

Kepuasan pegawai menurut Handoko (2001) mengemukakan “kepuasan kerja itu dapat terjadi dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.” Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2002: 199).

Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Luthans (1995) menyatakan banyak dimensi yang telah dihimpun dari kepuasan kerja, lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting diantaranya seperti Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Personalia, Rekan sekerja. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap

tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap institusi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Adapun konsep penentu dari komitmen menurut Lincoln (1989: 106) meliputi: Kemauan pegawai, kebanggaan pegawai dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi, dimana apabila ada kemauan dalam diri pegawai untuk bekerja demi tercapainya tujuan institusi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai, disisi lain, kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan yang dimiliki oleh institusi.

Meyer dan Allen (1991) membedakan komitmen organisasional menjadi tiga bentuk, yaitu: afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif mencerminkan perasaan terikat, teridentifikasi dengan, dan terlibat di dalam institusi. Sedangkan, komitmen normatif dialami sebagai kewajiban untuk tetap tinggal dalam institusi, dan komitmen berkelanjutan mencerminkan biaya yang harus ditanggung bila meninggalkan institusi.

Seperti sudah diuraikan di atas salah satu konsekuensi dari kepuasan kerja adalah komitmen. Institusi perlu memelihara komitmen dan mempertahankan pegawai yang baik untuk mencapai stabilitas dan mengurangi biaya akibat pegawai meninggalkan institusi. Berbagai macam hasil diperoleh dari komitmen, misalnya turunya pegawai yang keluar, motivasi meningkat, dan dukungan kepada institusi.

Kepuasan memiliki dimensi, banyak ahli yang mengemukakan dimensi mengenai kepuasan, dalam skripsi ini akan diteliti bagaimana dimensi yang di

kemukakan Luthans (1995) mengenai kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Luthans (1995) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *job descriptive index (JDI)* yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, personalia, dan hubungan rekan kerja.

Universitas merupakan perguruan tinggi yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan proses pendidikan karena universitas berfungsi sebagai mediator dalam mengatur jalannya pendidikan lebih tinggi dibandingkan sekolah. Setiap Universitas bertugas menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yakni: Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada masyarakat. Ketiga Dharma tersebut dituntut berorientasi pada visi, misi, dan tujuan setiap universitas.

Untuk dapat menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi, maka diperlukan pula sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan visi dan misi perguruan tinggi. Universitas sudah merupakan salah satu kebutuhan masyarakat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih baik. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya universitas baik negeri maupun swasta. Bahkan di Indonesia juga telah berdiri beberapa lembaga pendidikan bertaraf internasional.

UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebagai perguruan tinggi di lingkungan Departemen Agama yang berdiri sejak tahun 1968 berupaya memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa. Partisipasi UIN Sunan Gunung Djati

Bandung bagi Pembangunan Nasional terutama melalui kontribusi konsepsi dan dengan dipersembahkannya para alumni yang dari waktu ke waktu meningkat secara kuantitatif dan kualitatif.

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung juga merupakan salah satu Universitas yang berperan aktif dalam mencetak ujung ujung tombak pemuda pemudi terbaik bangsa, untuk meningkatkan daya saing negeri ini di mata dunia. Untuk dapat menjalankan tujuan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang cakap dan unggul untuk mendukung tujuan institusi.

Namun masalahnya tidak semua sumber daya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap institusi. Pandangan secara umum yang dilakukan penulis, penulis masih melihat terjadinya fluktuasi keluar masuknya pegawai, dan masih banyaknya pegawai honorer dan kontrak bekerja di UIN, atau kurangnya pegawai tetap. Disamping itu UIN berencana melakukan pembangunan gedung gedung baru yang otomatis akan menambah pegawai mereka, baik dalam urusan administrasi, tenaga pengajar, dan yang lainnya.

Belum lagi dengan nasib honorer K1 UIN Bandung benar-benar memprihatinkan, Betapa tidak, harapan dan penantian yang cukup panjang dan melelahkan untuk di angkat menjadi PNS ternyata tinggal impian belaka. Bahkan, hanya menyisakan, kecewa, pilu dan nestapa mendalam. Pasalnya, seperti dilansir situs Jpnn (Jawa post group) Selasa, 1 Juli 2014.

Pihak Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) memastikan, sudah tidak ada lagi pengangkatan CPNS baru dari formasi tenaga honorer. Baik itu tenaga honorer kategori 1, maupun tenaga honorer kategori 2. Hal tersebut, berarti seluruh honorer K1 dan K2, harus

mengikuti tes CPNS reguler jika masih ingin bekerja sebagai abdi negara. Sebab pemerintah sudah menutup penerimaan CPNS khusus untuk pelamar dari kelompok tenaga honorer.

Dengan adanya fenomena diatas penulis menduga fenomena tersebut disebabkan beberapa hal, diantaranya besaran gaji yang belum sesuai dengan harapan pegawai, sulitnya mendapat promosi, adapun terbukanya kesempatan lebih baik untuk bekerja di universitas lain.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada keterkaitan seperti yang diungkapkan terkait dengan isu isu yang berkenaan dengan kepuasan kerja khususnya kepuasan kerja pada komitmen organisasional di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah melihat fenomena yang terjadi dan melakukan wawancara terhadap salah seorang pegawai di UIN Sunan Gunung Djati Bandung berikut diduga terdapat beberapa masalah yang dihadapi diantaranya pegawai yang belum lama bekerja, masih banyaknya pegawai honorer dan kontrak, kesempatan promosi yang lama, besaran gaji yang belum sesuai harapan, dan ketidakpastian posisi dalam institusi.

Hal-hal tersebut merupakan beberapa masalah yang mungkin menyebabkan kurangnya kepuasan terhadap pekerjaannya.

1.3 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap komitmen organisasional?
- 2) Apakah ada pengaruh gaji terhadap komitmen organisasional?
- 3) Apakah ada pengaruh supervisor/ atasan terhadap komitmen organisasional?
- 4) Apakah ada pengaruh promosi terhadap komitmen organisasional?
- 5) Apakah ada pengaruh hubungan rekan kerja terhadap komitmen organisasional?
- 6) Apakah ada pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, personalia/ atasan, promosi, dan hubungan antara rekan kerja terhadap komitmen organisasional?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, dan rumusan masalah, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap komitmen organisasional pegawai.
2. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh gaji terhadap komitmen organisasional pegawai.
3. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh personalia/ atasan organisasional pegawai.
4. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh promosi terhadap komitmen organisasional pegawai..

5. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh hubungan antara rekan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai.
6. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh, pekerjaan itu sendiri, gaji, personalia, promosi, hubungan antara rekan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai.

1.5 Kegunaan Penelitian

Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia kerja dibandingkan dengan teori yang didapat di bangku kuliah khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap komitmen organisasional pegawai di suatu institusi.

Bagi Institusi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan acuan bagi pihak pimpinan institusi dalam mengambil keputusan dan kebijakan khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawainya.

Bagi Umum

Penelitian ini berperan penting dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di masa yang akan datang.

1.6 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya hubungan antara institusi dengan pegawai adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi institusi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain pegawai menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pegawai adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Mangkunegara (2004:121) “Dimana pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya”.

Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas.” Oleh sebab itu organisasi perlu mengetahui kondisi yang bagaimana yang dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawainya. Hal ini bertujuan agar organisasi tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Setelah kepuasan pegawai sudah terpenuhi, beberapa pendapat para ahli mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional salah satunya seperti yang di kutip oleh Mangkuprawira (2002), Northercraft dan Neale (2002) mengungkapkan bahwa “*High job satisfaction contributes to organizational comitment.*”. Selain itu ada juga pendapat yang menyatakan bahwa “*common sense seems to suggest that high level of job satisfaction, maintained overtime, should tend to generate feelings of organizational commitment*” (Baron, 2000).

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sasanti (2002) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 73,3%, sehingga dari temuan ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen organisasi.

Luthans (2006) menyatakan banyak dimensi yang telah dihimpun dari kepuasan kerja, lima hal utama dari dimensi kepuasan kerja yang akan diuji dalam skripsi ini adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri : Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji : Suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran.
- 3) Personalia/ Atasan : Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.
- 4) Promosi : Adanya kesempatan untuk naik jabatan seperti promosi.
- 5) Hubungan rekan kerja : Sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten, dan mendukung.

Penelitian Terdahulu

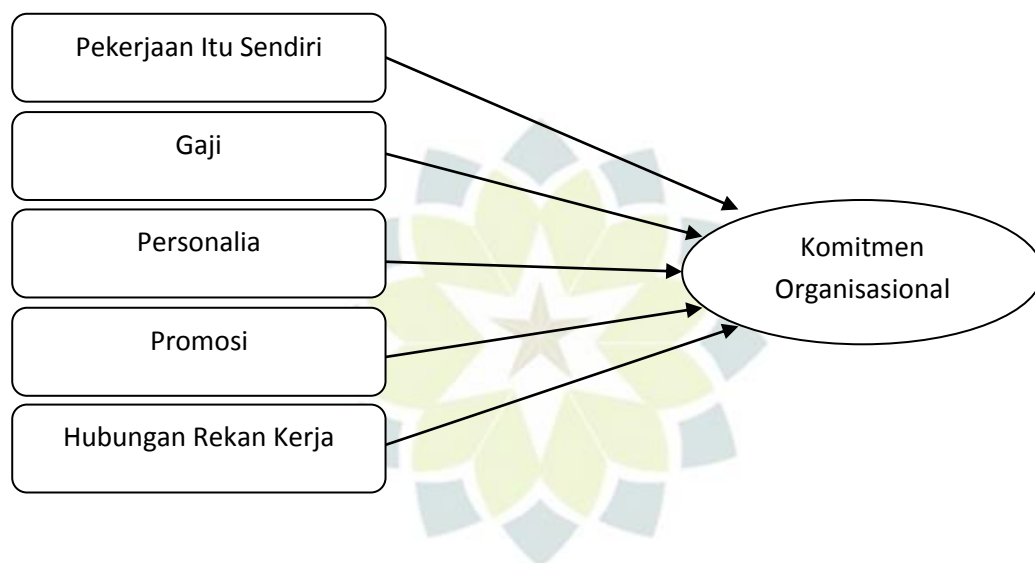
TABEL 1.1

Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Sasanti (2002)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PT. Pesona Remaja	Interval	Dari Hasil Analisis Uji Korelasi Menunjukkan Bahwa Variabel Kepuasan Kerja Secara Bersamaan Mempunyai Hubungan Yang Signifikan Sebesar 73,3% Dengan Variabel Komitmen Organisasi Begitu Juga Dengan Uji Regresi, Variabel Kepuasan Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.
M. Wahyu Nugroho 2009	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kontrak Universitas Islam	Interval	Kesemuanya Variabel Bebas Tersebut Mempunyai Hubungan Yang Signifikan Dengan Variabel Terkait Yaitu

	Negeri Malang		Komitmen Organisasi.
Muhammad Wisnu Wardhana (2004)	Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi studi kasus pada bagian keperawatan Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang	Interval	Diperoleh data yang menjelaskan bahwa perasaan pegawai pada umumnya kurang puas terhadap pemberian penghargaan dan kondisi kerja di Pendidikan Islam Aisyiyah Malang kondisi tersebut menyebabkan turunya komitmen organisasi

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen memiliki pengaruh terhadap keinginan pindah, seperti yang bisa dilihat dalam gambar berikut ini.

Gambar 1.1 Model Hipotesis



1.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dibuat sebuah hipotesis yaitu:

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho :Tidak terdapat pengaruh dari Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Komitmen Organisasional.

Ha :Terdapat pengaruh dari Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Komitmen Organisasional.

Hipotesis 2

Ho :Tidak terdapat pengaruh dari gaji Terhadap Komitmen Organisasional.

Ha :Terdapat pengaruh dari gaji Terhadap Komitmen Organisasional.

Hipotesis 3

Ho :Tidak terdapat pengaruh dari Personalia/ atasan Terhadap Komitmen Organisasional.

Ha :Terdapat pengaruh dari Personalia/ atasan Terhadap Komitmen Organisasional.

Hipotesis 4

Ho :Tidak terdapat pengaruh dari Promosi Terhadap Komitmen Organisasional.

Ha :Terdapat pengaruh dari Promosi Terhadap Komitmen Organisasional.

Hipotesis 5

Ho :Tidak terdapat pengaruh dari Hubungan Antar Rekan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

Ha :Terdapat pengaruh dari Hubungan Antar Rekan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

Hipotesis 6

Ho :Tidak terdapat pengaruh dari Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Personalia/ Atasan, Promosi Dan Hubungan Antara Rekan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

Ha :Terdapat pengaruh dari Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Personalia/ Atasan, Promosi Dan Hubungan Antara Rekan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.