

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi tidak akan bisa mewujudkan tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), sehingga SDM sangat berpengaruh untuk suatu organisasi. SDM dalam suatu organisasi membuat visi untuk kepentingan SDM dan dikelola oleh SDM itu sendiri. Suatu perusahaan akan bisa mencapai keefektifan organisasinya tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia yang mengelola dengan baik. Agar perusahaan tetap bisa efektif dan efisien maka sebaiknya perusahaan perlu melakukan tindakan merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Mengelola sumber daya manusianya dengan baik adalah salah satu faktor yang bisa membuat perusahaan berhasil, oleh sebab itu suatu perusahaan dapat kehilangan keefektifannya jika sumber daya manusianya tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai permasalahan yang terkait dengan konflik peran yang dirasakan oleh pegawainya, terbaginya fokus pegawai karena harus menjalankan dua atau lebih pekerjaan secara bersamaan yaitu pekerjaan sebagai pegawai struktural dan pekerjaan sebagai dosen pengajar. Dalam hakekatnya seseorang hanya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika fokus dan pikiran mereka tidak terbagi-bagi. Dengan adanya konflik peran menjadikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kurang. Kepuasan kerja yang tinggi bisa dialami bila budaya organisasi yang ada di struktural kampus UMY baik. Komitmen organisasi yang ada pada pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga bisa berdampak buruk jika

banyak pegawai yang mengalami konflik peran, buruknya budaya organisasi dan menurunnya kepuasan yang dirasa oleh pegawai struktural Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Komitmen organisasi mengedepankan sikap loyalitas yang dimiliki oleh para karyawan, sebab itu, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang tingkat loyalitasnya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tidak memandang jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan, status sosial dan sebagainya karena komitmen ialah suatu hal yang umum. Dapat menerima dan mempercayai tujuan dan nilai yang ada pada organisasi, bersedia untuk memajukan organisasi dengan menggunakan seluruh kemampuannya, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi merupakan tiga faktor yang mengacu pada keterlibatan individu dan organisasinya dalam berkomitmen terhadap organisasinya. Masalah yang besar bagi organisasi akan terjadi apabila ada anggota atau karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi.

Konflik peran akan muncul akibat perusahaan itu sendiri. Karyawan terbebani dengan tugas yang dijalankan karena mereka mempunyai lebih dari satu peran, karena hal tersebut maka pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas dengan memuaskan dikarenakan adanya hambatan yang berupa kekurangan waktu dan terpecahnya fokus. Konflik peran juga bisa mempengaruhi komitmen karyawan pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi suatu konflik peran maka akan semakin menurun komitmen yang dirasakan karyawan pada organisasinya.

Budaya yang telah ditetapkan oleh organisasi ataupun perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara profesionalisme didalam organisasi ataupun perusahaan. Tuntutan profesionalisme ini juga dapat dilihat dari peraturan, norma, SOP (*Standard Operation*

Procedure). Tetapi dalam kenyataannya semua peraturan tersebut dapat memunculkan konflik bagi karyawan karena mereka terkejut adanya perbedaan dengan kebiasaan yang dilakukan sebelumnya. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran.

Komitmen organisasional juga dapat terpengaruhi oleh adanya kepuasan kerja, dimana karyawan merasakan senang atau tidaknya bekerja di perusahaan itu. Pekerja yang senang dengan pekerjaan tersebut akan mengerjakan sesuatu dengan bersungguh-sungguh dan mendapat hasil yang memuaskan, sedangkan para pekerja yang tidak senang akan melakukan pekerjaan tersebut dengan rasa terbebani oleh pekerjaan itu dan membuat dirinya mengalami stress sehingga mereka melakukan pekerjaan itu dengan tidak bersungguh-sungguh dan hasilnya tidak memuaskan dan itu bisa memicu rendahnya komitmen yang dirasakan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja karena mereka sudah tidak merasa nyaman dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor internal dari diri karyawan itu sendiri maupun faktor eksternal dari lingkungan tempat kerja mereka dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Berprestasi dan mendapat penghargaan menjadi acuan kepuasan kerja, oleh sebab itu kepuasan kerja akan menjadi hal yang sangat penting bagi individu maupun organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih ditemukannya kesimpangsiuran hasil penelitian. Berikut adalah tabel Gap Research dari para penelitian terdahulu, beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah : Kusriyani, 2016; Riandini, 2015; Sari, 2016; Kusuma, 2017; Silvia, 2017; Kurniawan, 2014; Kartika, 2016; Fauzi, 2016; Rahmi, 2013; Budiningsih, 2017; Akwan, 2016; Poerwati, 2017; Alfian, 2017; Saputra, 2017; Anfas, 2016; Ermawati, 2014; Cahyono, 2016; Nariswari, 2016; Kambey, 2016; Sanhaji, 2016; Azanza, 2013; Belias, 2014; Latib, 2016; Sanhaji, 2016; Logahan, 2014.

Penelitian tentang pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja yang masih meninggalkan kesimpangsiuran adalah penelitian dari Kurniawan, 2014; Akwan, 2016; Poerwati, 2017; Alfian, 2017; Saputra, 2017; Anfas, 2016

Tabel 1.1
Gap Research Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja

Nama Penelitian	Hasil	Gap Research
Akwan, 2016	Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran hasil penelitian konflik peran terhadap kepuasan kerja
Kurniawan, 2014	Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Poerwati, 2017	Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	
Alfian, 2017	Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	
Saputra, 2017	Konflik Peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	
Anfas, 2016	konflik peran berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.	

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang masih meninggalkan kesimpangsiuran adalah penelitian dari Cahyono, 2016; Nariswari, 2016; Kambey, 2016; Sanhaji, 2016; Azanza, 2013; Belias, 2014

Tabel 1.2
Gap Research Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nama Penelitian	Hasil	Gap Research
Cahyono, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran hasil penelitian Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
Nariswari, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	
Kambey, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	
Sanhaji, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
Azanza, 2013	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
Belias, 2014	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan	

	terhadap kepuasan kerja karyawan	
--	----------------------------------	--

Penelitian tentang pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi yang masih meninggalkan kesimpangsiuran adalah penelitian dari Kusriyani, 2016; Riandini, 2015; Sari, 2016; Kusuma, 2017; Silvia, 2017; Kurniawan, 2014

Tabel 1.3
Gap Research Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi

Nama Penelitian	Hasil	Gap Research
Kusriyani, 2016	Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran hasil penelitian konflik peran dengan komitmen organisasi
Riandini, 2015	Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi	
Sari, 2016	Role conflict berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	
Kusuma, 2017	Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	
Silvia, 2017	Konflik peran tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional	
Kurniawan, 2014	Konflik peran berpengaruh negatif pada komitmen afektif	
Kurniawan, 2014	Konflik peran berpengaruh negatif pada komitmen afektif	

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang masih meninggalkan kesimpangsiuran adalah penelitian dari Fauzi, 2016; Ermawati, 2014; Cahyono, 2016; Kambey, 2016; Sanhaji, 2016; Latib, 2016; Logahan, 2014.

Tabel 1.4
Gap Research Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Nama Penelitian	Hasil	Gap Research
Fauzi, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi	Masih ditemukan adanya kesimpangsiuran hasil penelitian Budaya organisasi Terhadap Komitmen Organisasi
Ermawati, 2014	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.	
Kambey, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.	
Latib, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi	
Sanhaji, 2016	Budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi	
Logahan, 2014	Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang masih meninggalkan kesimpangsiuran adalah penelitian dari Kusriyani, 2016; Kartika, 2016; Fauzi, 2016; Rahmi, 2013; Budiningsih, 2017;

Tabel 1.5
Gap Research Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Nama Penelitian	Hasil	Gap Research
Kusriyani, 2016	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi,	Masih ditemukan kesimpangsiuran hasil penelitian Kepuasan kerja Dengan Komitmen Organisasi
Kartika, 2016	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi diterima	
Fauzi, 2016	Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan kerja terhadap komitmen organisasi	
Rahmi, 2013	Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi	
Budiningsih, 2017	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.	
Ibidunni, 2018	Kepuasan kerja negatif terhadap komitmen organisasional.	

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka judul yang di Tarik oleh peneliti yaitu **“Pengaruh Konflik Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan melalui kepuasan kerja?

7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Peran terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
6. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Peran terhadap komitmen organisasi dengan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi dengan melalui kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara langsung maupun tidak langsung terhadap pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Bidang Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris serta dapat memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung sebagai tambahan untuk penelitian-penelitian di masa yang akan datang, maupun sebagai pembandingan untuk penelitian yang akan melakukan penelitian yang sama. Penelitian yang telah ada khususnya mengenal komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Bidang Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan komitmen organisasional di perusahaan. Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan terhadap isu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional.