

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi membutuhkan bantuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Perusahaan harus lebih berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja bagi perusahaannya. Tujuan organisasi akan tercapai kalau karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar

kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Ada semacam suatu keyakinan bagi sebagian manajer bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas (Robbins, 1996).

Kusriyanto (1991) kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya. Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan bagi individu untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja, dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan mendorong perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil survei yang dikutip dari [www.tempointeraktif.com](http://www.tempointeraktif.com) (2003) dalam Letsoin (2007) di Indonesia rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh tingkat komitmen karyawan pada organisasi masih rendah dan iklim kerja yang kurang kondusif. Rendahnya komitmen kerja yang ada disuatu perusahaan merupakan suatu tanda bahwa perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi harapan karyawan. Oleh karena itu karyawan sulit mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan yang lebih baik, selain itu juga dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat komitmen sejak awal, seperti motivasi dalam melamar pekerjaan, dan alasan

untuk keluar dari perusahaan sebelumnya apabila karyawan tersebut pernah bekerja. Dilihat dari fenomena yang ada tentang komitmen kerja karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia dapat dikatakan relatif masih sangat rendah jika dibandingkan dengan komitmen karyawan yang berada di luar Indonesia. Indikasi komitmen kerja rendah dapat dilihat dari fenomena ketidakpuasan karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja maka mereka cenderung untuk melakukan demonstrasi dari berbagai macam perusahaan karena karyawan tidak suka dengan kondisi dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Organisasi seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumberdaya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sehingga perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam karena sumber daya manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan (Unarajan, 1996 dalam Djati dan Khusaini, 2003).

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut

pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994 dalam Djati dan Khusaini, 2003).

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002).

Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa seorang individu harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi agar dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Hepner (1973) dalam Pusparini (1996) mengemukakan bahwa tercapai tidaknya tujuan organisasi tergantung pada iklim organisasi yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Iklim organisasi yang positif mampu

menciptakan suasana lingkungan internal atau psikologis yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Karyawan sebagai anggota organisasi dapat memberi kontribusi jasa dalam meningkatkan produksi. Iklim organisasi yang baik akan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan ide-ide yang berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan dengan memberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dalam hal peran pemimpin sangat berarti dalam membentuk iklim organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Satria (2005) yang berjudul hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan yang mengambil sampel karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Surakarta, menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian di atas, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian yang mengambil pokok masalah pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan banyak manfaat yang dapat diperoleh, antara lain:

1. Di bidang teoritis.

Dapat memberikan pemahaman baru mengenai komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Di bidang praktik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan pada masa atau waktu yang akan datang terutama yang menyangkut komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi penulis.

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai komitmen