

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya (Kusnilawati, 2013).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh Karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan dengan manajemen sumberdaya manusai. (Efendi, 2002). Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya progam pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang dijalankan. Organisasi menyadari bahwa usaha mengelola sumber daya manusianya tidak berhenti pada suatu anggapan orang merupakan aset penting, tetapi menterjemahkan keyakinan ini ke dalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari.

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas pegawai, menurunkan perputaran kerja, dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan juga pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dapat dipahami sebab kepuasan kerja merupakan satu unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja, dan motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan produktivitas. (Efendi, 2002)

Motivasi merupakan indikator yang membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Panggalih & Zulaicha, 2012).

Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Terdapat teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Nickels (2009:334), yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Faktor *motivator*

merupakan faktor-faktor yang membuat para karyawan menjadi produktif dan memberi mereka banyak kepuasan. Faktor faktor tersebut berkaitan dengan kadar pekerjaan. Sedangkan pada faktor *hygiene*, yang merupakan faktor-faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi yang tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan. Adanya pemberian faktor tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, para karyawan tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan akan karirnya. Apabila hal tersebut terpenuhi maka penggunaan tenaga kerja berjalan dengan efektif dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Upaya pemberian motivasi tersebut merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini di dukung oleh penelitian Wardhani, Susilo & Iqbal (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan ketika kepuasan kerja tinggi maka meningkatkan komitmen organisasional.

Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari job description, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang

diinginkan. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. (Efendi, 2002).

Noe dan Kaswan (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan oleh persepsi bahwa pekerjaannya. Definisi ini merefleksikan tiga aspek penting pekerjaan. Pertama, kepuasan merupakan fungsi nilai, yang didefinisikan sebagai apa yang diinginkan seorang untuk diperoleh baik secara sadar atau tidak sadar. Kedua, definisi ini menekankan bahwa karyawan yang berbeda tentang nilai mana yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan derajat kepuasan kerja. Seorang mungkin menilai gaji di atas segalanya, yang lain menilai wilayah tertentu. Ketiga adalah persepsi, persepsi individu mungkin tidak sepenuhnya merupakan refleksi sepenuhnya dari realita, dan orang yang berbeda mungkin memandang situasi yang sama dengan cara yang berbeda.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Faktor-faktor kepuasan kerja karyawan atau pegawai yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Gondokusumo & Susanto (2015) menyatakan bahwa variable

kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins and Judges, 2011).

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Komitmen organisasional merupakan sifat hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana mereka mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Imbalan atau gaji yang memuaskan bagi pegawai juga akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi. Adanya kesempatan untuk promosi bagi pegawai membuat pegawai merasa lebih dihargai dan

diperhatikan sehingga pegawai merasa lebih nyaman berada dalam organisasi. Dukungan dan perhatian dari atasan kepada pegawainya membuat pegawai merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaannya dalam organisasi. Selain itu juga rekan kerja yang saling mendukung akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga menimbulkan komitmen organisasi dalam diri karyawannya.

Dalam memberikan motivasi kepada pegawai terkadang diberikan hanya sepihak kepada unit-unit tertentu sedangkan unit kerja lainnya seringkali pemberian motivasi tidak pernah dilakukan. Hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai yang mengatakan bahwa di kantor DPRD PROV. D.I.Yogyakarta sendiri pemberian motivasi tidak merata, kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin, dorongan motivasi lebih banyak diberikan kepada karyawan yang terbiasa dengan pimpinan dan kurangnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja sama.

Dari berbagai argumentasi yang melatarbelakangi tersebut di atas maka peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul “ *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Studi Kasus pada Kantor DPRD PROV. D.I. YOGYAKARTA).*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada Kantor DPRD Provinsi D.I.Yogyakarta?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada Kantor DPRD Provinsi D.I.Yogyakarta?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada Kantor DPRD Provinsi D.I.Yogyakarta?
4. Manakah yang berpengaruh dominan antara motivasi dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada Kantor DPRD Provinsi D.I. Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang terdapat di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada Kantor DPRD Provinsi D.I. Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada Kantor DPRD Provinsi D.I.Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada Kantor DPRD Provinsi D.I. Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui manakah diantara motivasi dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Kantor DPRD Provinsi D.I.Yogyakarta.

D. Batasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian guna mempermudah dalam mempengaruhi, memperjelas, memahami serta menghindari penyimpangan dalam bahasan yang meliputi pada:

1. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan kantor DPRD PROV. D.I Yogyakarta.
2. Bagaimana analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan (studi kasus pada kantor DPRD PROV. D.I. YOGYAKARTA).”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan karyawan.
2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
3. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan karyawan.

