

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumberdaya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumberdaya manusia mempunyai berbagai keunikan tersendiri yang tidak dimiliki oleh aset-aset lainnya. Keunikan sumberdaya manusia adalah dengan kemampuannya berpikir, kreativitas, penyesuaian terhadap organisasi dan keluwesan.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana pihak manajemen mengelola sumberdaya yang dimilikinya sehingga bisa digunakan secara *efektif, efisien* dan sepenuhnya bisa berdedikasi penuh pada organisasi. Keberadaan sumberdaya manusia yang baik dapat menjadi dilema atau bumerang bagi perusahaan, hal itu kalau pihak manajemen perusahaan tidak bisa mengembangkan dan memperdayakan sumberdaya manusia yang ada.

Ada beberapa faktor yang akan menentukan keberhasilan manajemen sumberdaya manusia, diantaranya adalah keberhasilan pihak manajemen dalam memberikan kepuasan dalam bekerja kepada segenap para karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja. Karena dengan kepuasan kerja seseorang akan bekerja lebih baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Tanpa adanya perhatian yang memadai terhadap aspek kepuasan kerja ini, akan sulit bagi manajemen dalam mengoptimalkan

Kepuasan kerja sering dikaitkan dengan tingkat perputaran karyawan . Dalam banyak kasus diperusahaan faktor kepuasan kerja telah mendasari keputusan karyawan mempunyai keinginan untuk pindah dari suatu organisasi. Ini bisa menjadi sebuah tolak ukur bahwa perusahaan yang didalamnya menciptakan kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada tingginya tingkat karyawan yang meninggalkan organisasi.

Pindah kerja bisa terjadi dalam sebuah organisasi. Tetapi hal ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi bila turnover yang terjadi terlalu tinggi maka organisasi mengalami kerugian dalam hal biaya, misalnya biaya *rekrutmen*, seleksi dan *training*, produktifitas karyawan yang dapat menghambat kemajuan organisasi, hal yang lebih meyulitkan adalah kehilangan aset terbaik yang dimiliki organisasi.

Sebagian besar organisasi menyadari bahwa kepindahan kerja adalah masalah serius yang dihadapi oleh suatu organisasi dan juga menyita perhatian bagi perusahaan-perusahaan besar yang merekrut ribuan karyawan baru setiap tahun dan apabila dapat mengurangi *turnover* karyawan, maka perusahaan-perusahaan tersebut dapat menghemat ribuan dolar (Winkler & Janger, 1998) dalam Kadir dan Didik ariyanto (2003)

Telaah studi yang ada menunjukkan kecenderungan penelitian sebelumnya menggunakan variabel ganda (*bivariate*) dengan menghubungkan perilaku *turnover* dengan variabel yang dianggap sebagai penyebabnya. Variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan langsung dengan

..... (Gomez dan Spector, 1987) dan komitmen

organisasional (Cohen, 1993). Studi yang dilakukan pada lingkup akuntan publik juga menemukan hal yang sama bahwa baik kepuasan kerja (Snead & Harrel, 1991) dan komitmen organisasi (Harrel, 1990; Noris & Niebuhr, 1984) berhubungan secara negatif dan signifikan dengan keinginan berpindah para akuntan. Walaupun hubungan variabel-variabel tersebut konsisten, modal yang ada ini hanya dapat menerangkan sebagian kecil variabel *turnover*.

Mobely, Griffeth, Hand, dan Meglino (1979) menekankan pentingnya studi *multivariate* untuk mengetahui kelayakan berbagai variabel dan konstruk yang dianggap berhubungan dengan *turnover*, untuk menyelesaikan konflik akibat hasil studi *bi-variate* yang beragam, mencoba menerangkan lebih banyak varian *turnover*, serta untuk lebih memahami proses *turnover* itu sendiri. Variabel yang menjadi perhatian selama ini adalah variabel langsung (*immediate precursor*) perilaku *turnover*, akan tetapi hasil studi seperti ini tidak membawa implikasi bagi organisasi tentang bagaimana cara (1) meningkatkan level kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta (2) menurunkan keinginan berpindah (Pasewark & Strawser, 1996). Oleh karena itu perlu dicari variabel-variabel atau konstruk lain yang mendahului variabel ini yang dapat menerangkan kondisi psikologis yang mendorong karyawan hingga pada keputusan akhir untuk tetap atau meninggalkan organisasi, terutama jika variabel ini dapat dipengaruhi dan diubah oleh organisasi (dalam Suwandi dan Nur Indrianto, 2003).

Komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang

yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja. Agar tercipta suatu komitmen yang tinggi perlu adanya kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan. Seringkali diyakini bahwa komitmen organisasi diyakini akan tumbuh begitu saja setelah seseorang bergabung kedalam suatu organisasi.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982) dalam Sri Trisnaningsih (2003). Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ingin memiliki bagi pekerja terhadap organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas serta kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Satu karakteristik yang secara konsisten mempengaruhi keinginan pindah karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi secara tradisional dipandang sebagai konstruk uni dimensi (satu dimensi) (Porter, 1974). Namun demikian terdapat bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu mengenai berbagai

Mowday, R. T., Porter, L. W., dan Steers, R. M. (1979).

Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Kadir dan Didik Ardiyanto, dimana dalam penelitiannya komitmen organisasi dibagi menjadi dua dimensi, yaitu komitmen *affective* dan *continuance* dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadir dan Didik Ardiyanto studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa..

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen *affective* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen *continuance* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, selanjutnya komitmen *affective* dan *continuance* berpengaruh negatif terhadap keinginan staf pengajar untuk berpindah, terakhir bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk pindah dan hipotesis yang diajukan semuanya terbukti.

Subjek yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah para akuntan publik dan subjek itu sudah sering diteliti oleh para peneliti sebelumnya misalnya subjek penelitian Brian (1994) adalah karyawan Bank dan Rumah Sakit, Lum et.al (1998) dan Rivai (2000) adalah para staf perawat, Suwandi, Sunjoyo Harsono, dan Indianto (1999) dan Wulani (2001) adalah kantor akuntan publik dan Rini Juni Astuti (2002) kepada Perawat Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Adapun alasan peneliti melakukan modifikasi dan menghilangkan kedua dimensi komitmen yaitu *affective* dan *continuance* pada penelitian sebelumnya karena mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk berpindah menghasilkan hasil yang beragam dan pengaruh

kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berpindah dikalangan karyawan juga cenderung menghasilkan kesimpulan yang beragam. selain itu peneliti juga ingin melihat pengaruh komitmen organisasi secara keseluruhan atau total tanpa adanya kedua dimensi komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian dan keragaman hasil penelitian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti ulang tentang **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Staf pengajar Untuk Berpindah.**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Komitmen dan kepuasan cenderung mempunyai pengaruh satu sama lain, dikatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan dicapai oleh para karyawan. Untuk itu penelitian ini merumuskan masalah apakah komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?

Dengan kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan oleh para staf pengajar, hal itu akan mencegah dampak negatif bagi organisasi, antara lain, tingkat absensi yang tinggi, tidak disiplin dan membanjirnya tingkat kepindahan staf pengajar karena mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang memeberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi, maka rumusan masalahnya adalah, apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan staf pengajar untuk berpindah ?

Komitmen merupakan sikap suatu individu dalam keterlibatannya dengan suatu organisasi, dalam banyak penelitian dinyatakan bahwa komitmen organisasi berlawanan dengan keinginan berpindah. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya mereka cenderung tidak ingin mencari pekerjaan lain. Untuk itu penelitian ini mengambil rumusan masalah, apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan staf pengajar untuk berpindah ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan staf pengajar untuk berpindah
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berhubungan negatif dengan keinginan staf pengajar untuk berpindah

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Dapat digunakan sebagai referensi ataupun pengembangan pengetahuan dalam bidang sumberdaya manusia.
2. Pemahaman dasar penyebab *turnover* telah memberikan wawasan pada kita bagaimana cara mengendalikan fenomena tersebut. Dari perspektif penelitian, bagaimana menekan tingkat *turnover* staf pengajar

3. Manfaat bagi akademisi adalah bahwa penelitian ini menjadi sarana dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku perkuliahan dan sebagai media untuk menambah pengetahuan serta pengalaman tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan staf pengajar untuk berpindah.