

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia (SDM), merupakan elemen utama dalam suatu organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit. Sumberdaya manusia merupakan benang merah yang harus selalu tampak dalam pembahasan manajemen organisasi atau perusahaan, karena SDM merupakan modal dasar suatu organisasi. Melalui SDM itulah sumber daya lain dapat dikelola dan dikembangkan, dan dengan manajemen SDM yang baik tujuan organisasi dapat tercapai (Sujoko, 2006:23).

Selain 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 akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal serta berkomitmen terhadap organisasi. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Griffin, komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi

kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (<http://id.wikipedia.org>)

Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. (Kuntjoro, 2007:40)

Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. (Karina, 2006:57)

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi bahkan memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan 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.

Mengingat bahwa seringkali di dalam suatu organisasi terdiri dari karyawan tetap dan juga karyawan kontrak, maka masalah komitmen seringkali menjadi pertanyaan pihak organisasi terhadap karyawan kontrak. Secara psikologis tentu

perlu dicermati, karena komitmen organisasi, munculnya lebih psikologis dibanding kebutuhan sosial-ekonomi yang bersumber dari gaji atau upah. Orang mencari kerja awalnya agar memperoleh status sebagai karyawan dan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah. Namun setelah bekerja tuntutannya cenderung menjadi meningkat, misalnya apakah suasana kerjanya menyenangkan atau tidak, apakah ia merasa sejahtera atau tidak, merasa puas dengan pekerjaan dan apa yang didapat, dsb. Semua faktor tersebut akan memberikan andil terhadap munculnya komitmen organisasi.

Komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan karyawan (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang karyawan yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja ternyata selain ia mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ternyata didapati adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan. Hal itu tentu akan memupuk berkembangnya komitmen individu tersebut terhadap organisasi. Apalagi jika tersedia faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan ia dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi

makin luntur atau bahkan mungkin ia cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan berbagai gejala seperti korupsi, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, terlibat tindakan kriminal dan sebagainya.

Untuk dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan, dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi. (Wibowo, 2007:33).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2000:38).

Mathis & Jackson (2001:41) menyatakan bahwa hal yang paling mendasar dari kepuasan kerja adalah pengaruhnya terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktifitas, kualitas, dan pelayanan.

Jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin lebih produktif. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan

Berbagai upaya dan kegiatan yang terdapat dalam pekerjaan dapat menyajikan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan bagi kebutuhan sosial atau kebutuhan mereka untuk berinteraksi dengan orang-orang dan kalau terdapat kesempatan bagi perkembangan dan pengakuan terhadap keahlian, kemampuan dan potensi mereka, hal ini dapat memuaskan mereka

Pada penelitian ini, penulis mengkaitkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selama ini banyak dijumpai penelitian tentang hubungan maupun pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel-variabel tertentu, seperti komitmen, motivasi, kinerja, kompensasi, penilaian kinerja, hubungan perilaku kewargaan organisasional dan lain-lain. Penelitian-penelitian lainnya meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Masih sedikit peneliti yang mengkaitkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, merupakan kelebihan penelitian ini dibanding dengan penelitian lain.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah Muhammadiyah di kabupaten Sidoarjo. Sekolah Muhammadiyah ini merupakan sekolah dibawah pengawasan majelis dikedasmen Muhammadiyah, yang mempunyai visi "Tertatanya manajemen dan jaringan pendidikan yang efektif sebagai gerakan Islam yang maju, professional dan modern serta untuk meletakkan landasan yang kokoh bagi peningkatan kualitas pendidikan Muhammadiyah".

Sekolah Muhammadiyah, khususnya di wilayah kabupaten Sidoarjo telah berkembang menjadi sekolah swasta favorit. Untuk tingkat SD/MI terdapat 17 sekolah dengan 5144 siswa. SMP/MTs terdapat 8 sekolah 2200 siswa. SMA

komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama yang lain. Apa yang disarankan dari penemuan ini adalah orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi tidak mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus dapat mengambil kebijakan yang bertitik tolak pada pemahaman faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dan ini dapat dijadikan dasar dalam mengambil kebijakan dalam pengembangan sumberdaya manusia. Dengan memahami karyawan sebagai individu-individu, memahami sikap mereka maupun hal-hal yang secara pribadi memuaskan dan memotivasi mereka dalam bekerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain pekerjaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. (Muchyi & Sunarti, 2007:26)

Mangkunegara (2005:42-43) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan.

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, cara dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), mutu pengawasan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

terdapat 4 sekolah dengan 2750 siswa dan SMK terdapat 3 sekolah dengan 2243 siswa. Sehingga total siswa keseluruhan sebanyak 13.527 siswa.

Dengan perkembangan jumlah siswa yang makin besar, manajemen sekolah dituntut untuk lebih profesional dan senantiasa meningkatkan kualitas, utamanya untuk tenaga pendidik (guru). Semua ini dilakukan agar sekolah Muhammadiyah menjadi sekolah swasta terdepan dan memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan sekolah lainnya, khususnya sekolah negeri. Hal itu tidak dapat terjadi tanpa dukungan dan kerjasama yang baik dari seluruh elemen sekolah.

Karyawan di Sekolah Muhammadiyah, khususnya guru, terdiri dari pegawai tetap dan juga pegawai kontrak. Masalah komitmen seringkali menjadi pertanyaan pihak organisasi terhadap pegawai kontrak. Secara psikologis tentu perlu dicermati, karena komitmen organisasi, munculnya lebih psikologis dibanding kebutuhan sosial-ekonomi yang bersumber dari gaji atau upah. Dalam organisasi ini rawan terjadi masalah masuk-keluar (*turn-over*). Tentu saja hal ini dapat mengganggu kesinambungan organisasi, utama kegiatan belajar-mengajar di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut yang bersifat *empirical* maupun *theoretical*, maka menarik untuk diteliti, "Benarkah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Sekolah Muhammadiyah di wilayah Sidoarjo?"

1.2. Batasan Masalah

Pada penelitian ini batasan masalahnya adalah variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri tertentu yang dimiliki oleh seorang individu yang membedakannya dengan orang lain baik dalam hal

kaitannya dengan penelitian ini variabel karakteristik individu akan dilihat dan diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu : kemampuan, sikap dan minat.

Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang melekat pada suatu pekerjaan yang dipersepsikan dan dirasakan oleh pekerja dan mempengaruhi kondisi psikologis dari pekerja tersebut. Ada lima dimensi dari karakteristik pekerjaan yang akan diteliti yaitu : variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Ada empat dimensi kepuasan kerja yang akan diteliti yaitu: pekerjaan itu sendiri, supervisi, gaji, promosi, rekan kerja.

Komitmen organisasi atau komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Komponen komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kelanjutan.

1.3. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.
2. Mengidentifikasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
3. Mengidentifikasi pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.
4. Mengidentifikasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.
5. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian ilmu yang bermanfaat dalam riset penelitian yang lain.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi yang bermanfaat bagi Pimpinan Daerah Muhammadiyah Sidoarjo khususnya majelis Dikdasmen sebagai dasar pemikiran peningkatan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja berdasarkan karakteristik