

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, kesempatan berkarier sangat terbuka luas bagi mereka para pencari kerja. Apalagi bila suatu organisasi tidak menawarkan fasilitas yang memadai, numerasi, dan karier yang baik untuk mereka agar mampu mengembangkan diri atau mengaktualisasikan diri mereka, maka para pegawai akan meninggalkan organisasi tersebut. Keluar-masuknya pegawai ini tentunya akan menyebabkan organisasi sering melakukan proses seleksi yang akan menyita waktu, tenaga, pikiran dan juga biaya yang tidak sedikit dalam menyelenggarakan proses seleksi tersebut. Untuk menyikapi hal tersebut, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan kebijakan-kebijakan yang menguntungkan untuk organisasi maupun untuk para karyawan sehingga produktifitas organisasi tidak terganggu dengan seringnya proses seleksi. Kinerja yang tinggi dapat terjadi ketika pemimpin organisasi menuntutnya, akan tetapi apabila karyawan terpaksa melakukannya maka hasilnya akan setengah-setengah dan tidak akan berlangsung lama. Untuk itu perlu adanya kinerja yang dilakukan dari dalam hati karyawan. Hal tersebut dapat terjadi dengan adanya rasa senang dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan rasa memiliki dan rasa senang, pegawai akan dengan rela hati bekerja keras untuk kemajuan organisasinya.

Pemimpin disini dituntut perannya dalam memfasilitasi karyawan untuk memberikan kepuasan bagi mereka sehingga akan membuat mereka loyal atau setia terhadap organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Bush (1998, dalam Jamharis, 2005) bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi yang selanjutnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai salah satu ukuran yang penting dalam sikap dan perilaku karyawan saat bekerja. Kepuasan kerja tidak bisa tampak secara nyata, tetapi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja. Hasil kerja seseorang ditentukan oleh upaya seseorang dan upaya seseorang tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan kata lain prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan yang dirasakan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan terus berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya sehingga akan terbentuk komitmen yang tinggi pula.

Farkas dan Tetrick, Mathiu (1991, dalam Jamharis, 2005) menjelaskan bahwa antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terdapat hubungan yang kuat dan bersifat resiprokal. Begitupula dengan hasil penelitian yang dilakukan Agustina yang ternyata sejalan dengan hasil penelitian Farkas dan Tetric (1986, dalam Jamharis, 2005) bahwa dimungkinkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional.

Seperti yang kita ketahui bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja ini (Martoyo, 1994; dalam Triyono, 2005) menyangkut keadaan emosional karyawan dimana

terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berwujud yang finansial maupun yang non finansial. Kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Balas jasa karyawan ini biasanya hanya dapat dimunculkan oleh pemegang kebijakan sehingga pemimpin sebagai pembuat kebijakan dituntut perannya untuk memberikan kebijakan-kebijakan baik bagi karyawan maupun organisasi. Dengan terpenuhinya kepuasan yang diharapkan oleh karyawan maka mereka akan memberikan kesetiaan mereka terhadap organisasi. Pemimpin wajib memikirkannya untuk perkembangan dan produktifitas organisasi sehingga organisasi tersebut dapat bersaing dengan yang lainnya.

Oleh karenanya, kepuasan kerja untuk menghasilkan komitmen karyawan yang akan mengakibatkan hasil positif atas prestasi kerja mereka dipandang sangat penting. Sehingga diperlukan peran aktif pemimpin untuk memikirkan perkembangan organisasi dan produktifitas organisasi agar dapat bersaing dengan organisasi lain.

Dalam kasus di Sekolah Dasar Cenderawasih, karyawan dituntut untuk kreatif, inovatif, cerdas dalam mengimbangi perkembangan zaman, apalagi untuk kelulusan murid sekarang ini telah diberi standar nilai agar dapat bersaing dengan masyarakat internasional. Dalam perkembangannya, SD ini telah mampu mengembangkan bangunannya, lulusannya tidak mengecewakan dan jasanya ada pemindehan tenaga kerja ataupun protes. Akan tetapi kini

mereka menghadapi persaingan antar sekolah yang semakin tinggi dengan berbagai fasilitas-fasilitas pendukung pengajaran, cara pengajaran, dan transportasi yang dimiliki sekolah lain. Untuk itu sekolah ini perlu untuk memperhatikan diri dalam bidang pendidikannya itu sendiri agar mampu diinternalisasi oleh murid-muridnya dengan baik. Melihat hal ini, para guru harus fokus dan perlu diberi dukungan untuk lebih berkonsentrasi pada dunia pendidikan ini dan mencerdaskan para murid. Oleh karenanya untuk memfokuskan para guru terhadap pendidikan para murid, pemimpin harus menciptakan kondisi, kebijakan-kebijakan yang membuat mereka nyaman di organisasi ini, sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Dengan begitu, kepuasan karyawan diharapkan dapat terpenuhi sehingga mampu meningkatkan komitmen mereka dan akhirnya memberikan kinerja yang baik untuk organisasi.

Dengan melihat begitu pentingnya dan saling terikatnya kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasional maka akan mengakibatkan hasil positif atas prestasi kerja atau kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal tersebut perlu untuk dikaji/diteliti lebih jauh lagi. Dengan demikian, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Tingkat suatu kepuasan bawahan dan komitmen organisasi di Sekolah Dasar Cenderawasih untuk dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi perkembangan jaman. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul "PENGUKURAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DI SD CENDERAWASIH JAYA"

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimanakah Tingkat Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan di Sekolah Dasar Cenderawasih Jaya?
2. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja?
3. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Tingkat Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan untuk dapat meningkatkan Kinerja di Sekolah Dasar Cenderawasih Jaya agar organisasi dapat lebih berkembang.
2. untuk menganalisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja
3. Untuk menganalisis Kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat dijadikan masukan untuk membuat keputusan oleh pemimpin organisasi.
4. Memberi usulan tentang cara meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja SD Cenderawasih Jaya

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang pengukuran tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Selain itu penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja.
2. Memberikan kontribusi praktis bagi organisasi, dengan dilakukannya pengukuran tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja, maka diharapkan dapat dijadikan acuan untuk melakukan perbaikan kearah yang lebih baik.

E. Batasan Penelitian

Untuk lebih memfokuskan pada masalah yang diteliti, maka penulis memberi batas masalah, yaitu:

1. Dalam penelitian ini hanya mengambil SD Cendarawasih Jaya sebagai objek penelitian.
2. Penelitian ini hanya mencermati upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di SD Cendarawasih Jaya untuk