

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah menyebabkan perubahan pada komposisi tenaga kerja. Tidak adanya batas antar suatu negara dengan negara lain (*borderless*), telah menyebabkan tenaga kerja menjadi semakin *mobile*. Pergerakan tenaga kerja akan menimbulkan adanya *gap* antara *suplies* dan *demand* tenaga kerja (Johnsion, 1991, dalam Kumalaningrum, 1999). Dengan adanya banyak kemudahan untuk berpindah dari suatu negara ke negara lain, menyebabkan tenaga kerja akan mencari organisasi-organisasi yang dapat memberikan peningkatan hidup yang lebih baik bagi mereka. Hal ini mengakibatkan semakin tinggi persaingan antar organisasi yang ingin mendapatkan tenaga kerja dengan kompetensi yang tinggi.

Oleh karena itu pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Selain itu juga diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan komitmen aparatur yang kuat dalam rangka

terhadap komitmen semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja terkait erat dengan komitmen (Fink, 1970, dalam Agustina, 2002).

Pentingnya sumberdaya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi pada saat ini tidak dapat diragukan lagi. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks. Keinginan organisasi atau perusahaan untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya, sedangkan kualitas sumberdaya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan (Lubis, 1999) Untuk mewujudkan sumberdaya yang berkualitas tersebut tidak akan terlepas dari keberhasilan pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang positif.

*Quality of Work Life* merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat *QWL* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan “nasib” mereka dalam pekerjaan. Sangat penting untuk mengetahui bahwa *QWL* tidak terbatas pada isi sesuatu pekerjaan, akan tetapi “memanusiakan” lingkungan

Program *QWL* telah dipandang sebagai suatu cara untuk meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kualitas output melalui partisipasi serta keterlibatan (*involvement*) karyawan dalam pengambilan keputusan. *QWL* mencakup berbagai aktivitas dalam organisasi yang dinyatakan dengan tujuan untuk meningkatkan suatu kondisi tertentu. Selain itu faktor lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi sikap individu terhadap organisasi seperti komitmen, kepuasan kerja, produktivitas, dan sebagainya. Porter, Mowday dan Steers (1982, dalam Trisnaningsih, 2003) mengatakan bahwa lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Di samping itu, pekerjaan juga merupakan sarana perealisasi diri manusia, sehingga manusia harus bekerja dan pekerjaan itu harus menggembirakan, konsekuensinya adalah pekerjaan harus memberikan manusia kepuasan. Tetapi kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan ketika menghadapi pekerjaan. Manusia merasa terasing dengan pekerjaan dan bereaksi negatif terhadap pekerjaannya. Di sini terlihat bahwa pekerjaan yang didapatkan merupakan keterpaksaan yang mesti diterimanya karena tidak ada alternatif lain. Jika ini terjadi maka karyawan akan bekerja semaunya, tingkat mangkir kerja yang tinggi, tidak produktif dan pada puncaknya terjadi perpindahan kerja.

Kepuasan kerja adalah cara seseorang karyawan merasakan pekerjaannya dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang telah

dianggap didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Karyawan akan terpuaskan bila tidak ada selisih kondisi yang diinginkan dengan yang sesungguhnya. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan tidak terpenuhi, semakin besar ketidakpuasan yang dialami karyawan.

Selain itu ada hal lain yang juga penting berkaitan dengan masalah perilaku organisasi yakni mengenai masalah *role conflict* atau konflik peran. *Role conflict* atau konflik peran adalah konflik yang muncul ketika seseorang mendapat peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat (Gibson, 1997). Menurut Munandar (2001), konflik peran timbul jika karyawan mengalami adanya: (1) pertentangan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan dengan tanggung jawab yang mereka miliki, (2) tugas-tugas yang harus mereka kerjakan menurut persepsinya bukan merupakan tanggungjawabnya, (3) tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan atasan, rekan kerja, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan (4) pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas.

Penelitian yang dilakukan Kahn dkk. (1964) dan Jackson dan Schuler (1985, dalam Puspa dan Riyanto, 1999) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasional dan penurunan kinerja keseluruhan.

Masalah perilaku organisasi yang juga penting dan menjadi perhatian adalah mengenai komitmen. Perhatian terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen (Mayer *et al.*, 1993, dalam Utomo, 2002). Menurut Meyer dan Allen (1990) (dalam Utomo, 2002) terdapat tiga tipe komitmen, yakni (1) *Affective Commitment*, (2) *Continuance Commitment* dan 3) *Normative Commitment*. Ketiga komitmen ini mempunyai ciri spesifik.

Studi dan penelitian mengenai komitmen semakin banyak dilakukan terutama pada perusahaan-perusahaan besar (Meyer *at. al.*, 1993, dalam Busch, 1998), namun pada organisasi pemerintahan sampai saat ini masih sangat sedikit. Dengan memahami tipe-tipe komitmen dan proses terjadinya komitmen dalam organisasi akan memudahkan dalam mengarahkan aktivitas organisasi untuk meningkatkan keefektifan organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, yakni Farkas dan Patrik (1991) Matheu (1991, dalam Utomo, 2002) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasional dan hubungannya bersifat *reciprocal*. Bateman, Strasser dan Bline, (1997, dalam Trisnaningsih, 2003) mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Begitu pula hasil penelitian Gregson (1992, dalam Trisnaningsih, 2003) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap

Bertolak dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas lingkungan kerja (*QWL*), konflik peran (*role conflict*) sumber daya manusia dan kepuasan kerja, baik secara bersama-sama (*simultant*) ataupun individual (*partial*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul ?
2. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas lingkungan kerja (*QWL*), konflik peran (*role conflict*) sumber daya manusia dan kepuasan kerja, baik secara bersama-sama (*simultant*) ataupun individual (*partial*)

... pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul

2. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1) Dari dimensi akademik

Diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas lingkungan kerja (*QWL*), konflik peran (*role conflict*) dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul.

##### 2) Dari dimensi praktis

Untuk memberikan sumbangan kepada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul mengenai kondisi hubungan dan pengaruh yang signifikan dari variabel kualitas lingkungan kerja (*QWL*), konflik peran (*role conflict*) sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Instansi Pemerintah Kabupaten Bantul, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna mengambil langkah dalam mengantisipasi perubahan terutama

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini akan diuraikan secara terperinci sebagai berikut :

### **Bab I Pendahuluan**

Pendahuluan ini menjelaskan berbagai hal yang meliputi : latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **Bab II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai uraian teori yang mendasari pembahasan dalam penulisan tesis mulai dari teori-teori yang mendasari variabel yang diteliti yakni, kualitas lingkungan kerja, konflik peran, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Di samping itu juga akan disampaikan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

### **Bab III Metode Penelitian**

Pada bagian ini akan menjelaskan berbagai prosedur penelitian yang meliputi populasi, sampel, tehnik pengambilan sampel, pengumpulan data, uji instrumen dan alat uji hipotesis.

### **Bab IV Analisis dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis akan melakukan berbagai analisis yang meliputi uji instrumen, analisis deskriptif, analisis regresi, pembahasan dan

## Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini akan ditarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan dalam bab-bab sebelumnya yang selanjutnya akan diberikan beberapa rekomendasi mengenai temuan-temuan yang terjadi pada instansi D. ....