

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Sebab, dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur negara yang mantap, sebagaimana dijelaskan Baridwan (1999). 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 rakyat, sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional.

Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan pula adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur, untuk menumbuhkan komitmen aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya. Perhatian terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen (Meyer, at al., 1993, dalam Trisnaningsih, 2003). Menurut Meyer dan Allen (1990, dalam Trisnaningsih, 2003) terdapat tiga tipe

komitmen, yakni (1) *Affective Commitment*, (2) *Continuance Commitment* dan (3) *Normative Commitment*. Ketiga komitmen ini mempunyai ciri spesifik yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan individu yang mendukungnya. Menurut Commeiras dan Fournier (2001, dalam Trisnaningsih, 2003), bahwa setiap tipe komitmen tersebut mempunyai karakteristik yang berkaitan dengan kinerja. Studi dan penelitian mengenai komitmen semakin banyak dilakukan terutama pada perusahaan-perusahaan besar (Meyer, *at al.*, 1993, dalam Trisnaningsih, 2003), namun pada organisasi pemerintahan sampai saat ini masih sangat sedikit. Dengan memahami tipe-tipe komitmen dan proses terjadinya komitmen dalam organisasi akan memudahkan mengarahkan aktivitas organisasi untuk mencapai keberhasilan dan kinerja individual.

Faktor lain yang juga penting dalam mempengaruhi kinerja adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu tanggapan afektif yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai tanggapan atau timbal balik (*feedback*) pekerja terhadap tugas dan lingkungan kerja tertentu (Locke, 1976, dalam Rivai, 2001). Sedang menurut Williams dan Hazer (1986, dalam Rivai, 2001), kepuasan kerja adalah orientasi afektif dari pekerja secara individual terhadap pekerjaan dan karakteristiknya. Alasan yang dapat dikemukakan di sini, bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pekerja karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja (Riggio, 1990, dalam Windarto, 2004).

Penelitian-penelitian mengenai kepuasan kerja umumnya menguji kaitan antara kepuasan kerja dengan implikasi atau konsekuensi dan faktor-faktor

penyebabnya. Implikasi kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja individual pekerja, kinerja secara organisasional, tingkat perputaran (*turnover*) kerja, serta kemangkiran (*absenteeism*). Faktor lain yang juga dinyatakan sebagai implikasi dari kepuasan kerja, antara lain: tingkat kesehatan pekerja, kemampuan pekerja dalam mempelajari sesuatu, kecelakaan kerja, dan sikap pekerja terhadap rekan kerja, manajemen dan pihak eksternal organisasi (Organ, 1987, dalam Rivai, 2001).

Mitchell dan Larson (1987, dalam Rivai, 2001) menyatakan, bahwa timbulnya kepuasan kerja disebabkan persepsi seorang pekerja mengenai sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja lebih menitikberatkan pada sikap pekerja terhadap pekerjaan tertentu. Hal ini berbeda dengan komitmen organisasional yang lebih menekankan pada organisasi secara keseluruhan.

Bertolak dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan performa terlihat menjadi ambigu, banyak penelitian yang gagal menetapkan satu hubungan yang jelas dan positif. Namun demikian, apabila kita mempertimbangkan meta-analisis yang berdasarkan pada penelitian hubungan antara kepuasan kerja dan performa ini (Petty, *et.al*, 1984, Jaffaldano dan Muchinsky, 1985, dalam Moynihan, 2000) kita akan mendapati bahwa terdapat suatu korelasi positif. Hubungan itu tidak terlalu kuat, dan ada sejumlah contoh khusus dimana pegawai yang puas menghasilkan lebih sedikit

Dalam penelitian yang dilakukan Maryani (2001) dijelaskan bahwa hubungan dan perbedaan dalam indikator kinerja menjadi sangat penting untuk menetapkan kebijakan dalam bidang sumber daya manusia, yakni kebijakan yang tergantung pada pengenalan yang lebih baik terhadap variabel-variabel penting yang berhubungan dengan pekerjaan, yakni : kepuasan kerja (Olsen, 1993), kemampuan diri (Bandura, 1986), komitmen terhadap tujuan (Locke dan Latham, 1990), dan komitmen kelembagaan (Porter, et.al.1974, Meyer *et.al.* 1989). Variabel-variabel tersebut merupakan kunci untuk memahami dasar motivasional dan kinerja kualitatif untuk meningkatkan kapabilitas manajemen melalui komitmen dan norma subjek-khusus. Adapun dalam penelitian kali ini penulis tidak bisa menemukan kajian-kajian yang menguji semua indikator kinerja tersebut secara bersamaan.

Menurut Waker (1992, dalam Maryani, 2001) kinerja, adalah tingkat keberhasilan seseorang aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bagiannya. Kinerja aparatur dipengaruhi oleh kuat-lemahnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimilikinya, sehingga merupakan hasil respon aparatur terhadap kondisi yang mempengaruhi pekerjaannya.

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan didukung oleh sejumlah personil yang bertugas mulai dari sekretariat daerah, dinas-dinas daerah, kecamatan dan kelurahan. Khusus untuk sekretariat daerah, yang akan menjadi obyek penelitian, didukung oleh personil yang berpendidikan tingkat magister, sarjana, sarjana muda, S1 TA

Bertolak dari uraian singkat latar belakang tersebut di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tipe-tipe Komitmen Organisasional, Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Sekretariat Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang merupakan replikasi dengan pengembangan variabel dari penelitian yang telah dilakukan oleh Moynihan *et. al.* (2000).

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tipe-tipe komitmen organisasional, kepuasan gaji dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi DIY ?
2. Apakah tipe-tipe komitmen organisasional, kepuasan gaji dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi DIY ?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi DIY ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari tipe-tipe komitmen organisasional, kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi DIY

2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari tipe-tipe komitmen organisasional, kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi DIY.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari tipe-tipe komitmen organisasional, kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi DIY.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1) Dari dimensi akademik**

Diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh dari variabel tipe-tipe komitmen organisasional, kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja individual pada lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi DIY.

##### **2) Dari dimensi praktis**

Untuk memberikan sumbangan kepada Sekretariat Daerah Propinsi DIY mengenai kondisi hubungan dan pengaruh yang signifikan dari variabel tipe-tipe komitmen organisasional, kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi DIY, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna mengambil langkah dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja.