

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pada masa sekarang dan masa mendatang akan menghadapi tantangan yang semakin berat dan dituntut untuk melakukan segala aktifitasnya dengan profesional yang dijalankan oleh sumber daya manusia untuk menghasilkan kualitas dan kredibilitas guna pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses, serta budaya yang secara bersamaan meningkatkan perubahan organisasi menjadi lebih baik dan unggul di segala bidang. Selain ancaman berupa perkembangan teknologi yang sangat pesat juga adanya tuntutan terhadap integritas, kepatuhan, kompetensi, dan independensi pada seorang karyawan.

Didalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju, dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, kita tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi

Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Sebagai contoh, jika anggota organisasi merasa mereka bekerja lebih berat dari para anggota lainnya dalam suatu departemen atau organisasi, tetapi mereka merasa memperoleh penghargaan yang lebih sedikit daripada yang mereka harapkan, mereka mungkin akan bersikap negative terhadap kerja, atasan dan rekan kerja mereka. Di lain pihak, jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan usaha yang telah mereka curahkan tersebut dihargai dengan adil, maka mereka akan bersikap positif terhadap kerja. Mereka merasa lingkungan kerja telah memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu.

Disamping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Riggio, 1990 dalam Cahyono dan Ghozali, 2002). Sehingga setiap organisasi dituntut untuk memberikan kepuasan kerja kepada anggotanya demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian akan tercipta sebuah komitmen pada diri anggota organisasi untuk bekerja dan berbuat yang terbaik untuk organisasinya. Anggota

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, et al, 1982 dalam Trisnaningsih dan Ardiyanto, 2002). Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Suwandi dan Indriantoro (1992) dalam Puspa dan Riyanto (1999) menemukan hasil yang konsiten dengan penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasional. Bukti empiris lainnya menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Misalnya Mathieu (1988), Price dan Mueller (1986), William dan Hazer (1986) dalam Cahyono dan Ghozalli (2002) menyatakan kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi dan Betemen dan Strasser (1984) menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja. Tetapi studi terbaru mengenai urutan kausal kedua variabel ditemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan secara resiprokal tanpa ada yang mempengaruhi variabel lainnya secara kuat (Matie, 1991 dalam Cahyono dan Ghozali, 2002). Oleh karena itu penelitian yang menguji

.....

merupakan topik yang menarik dan hal ini juga yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini dan menguji kembali hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Banyak faktor atau variabel yang dianggap berpengaruh terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, tiga faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan konflik peran. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap tiga variabel tersebut yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Alasannya karena untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang tangguh. Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Yulk, 1998, Greenberg dan Baron 1995) dalam Henggana (2003). Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997) dalam Henggana (2003) mengemukakan bahwa pemimpin dalam organisasi diperlukan untuk menentukan tujuan, mengalokasikan sumber daya, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasi perubahan, membina kontak antar pribadi, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik jika terjadi kegagalan. Seorang pemimpin dituntut dapat mempengaruhi pengikutnya untuk menjalankan perintahnya tanpa menggunakan paksaan, sehingga bawahan secara sukarela berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pemimpinnya. Setiap

gaya pemimpin tertentu, yang mungkin berbeda antara satu pemimpin dengan yang lainnya. Podso, Moekenzie, dan Bommer (1996) dalam Hanggana (2003) menemukan adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen, kepercayaan dan perilaku.

Sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, budaya organisasional dan konflik peran diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Robbin (1996) dalam Dwi dan Imam (2002) Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu system dan makna bersama. Suatu budaya organisasi merupakan persepsi individu atau kelompok dalam organisasi dan persepsi ini membentuk suatu pola keyakinan atau *belief*. (Gibson, 2000) dalam (Suharto dan Budhi Cahyono, 2005). Budaya yang kuat dan kesesuaiannya yang amat tinggi dengan strategi organisasi akan mampu menggerakkan segenap pihak dalam organisasi untuk terlibat dan melaksanakan pekerjaan mereka lebih baik. Selain budaya organisasi, konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologi yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja (Puspa dan Riyanto,1999). Adanya konflik akan mempengaruhi karyawan dari segi mental, konflik menyebabkan karyawan merasa tidak menemukan kepuasan dalam bekerja. Logikanya akibat konflik yang timbul akan membuat suasana

... .. dan tidak puas dalam

bekerja. Karena pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, maka organisasi akan dirugikan baik dari segi materi maupun non materi. Hubungan konflik dengan kepuasan kerja terjadi ketika anggota organisasi merasa tidak terpuaskan oleh organisasi. Dimana sebab-sebab timbulnya konflik terdapat hal-hal yang memicu terjadinya ketidakpuasan dalam diri anggota organisasi seperti pembagian tugas yang tidak seimbang, prestasi yang berbeda, gaya kepemimpinan, dan rekan sekerja yang tidak mendukung.

Penelitian ini menggunakan obyek DAMRI mempunyai beberapa alasan dimana perusahaan tersebut sedang mengalami keterpurukan dan kebetulan terjadi pergantian pemimpin. Oleh karena itu apakah dengan pemimpin sekarang ini mampu memberikan kemajuan dan perubahan ke arah yang lebih baik dimana karakter yang dibutuhkan adalah sikap yang tegas, profesional dan mampu memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja dengan maksimal. Budaya yang tertanam di DAMRI sangat kuat seperti budaya apel pagi dengan tepat waktu sehingga mampu membentuk sikap dan disiplin dari karyawan. Akan tetapi karena mayoritas karyawan DAMRI adalah *crew* atau kerja lapangan jadi konflik yang sering terjadi yaitu mereka jarang berhubungan atau datang ke kantor kepegawaian itu menghambat dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi dan Konflik Peran**

.....”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang penelitian diatas, maka dapat diajukan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menguji pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Praktik

terutama pada Perusahaan DAMRI Unit Bus Kota di Surakarta didalam mengelola sumber daya manusia.

2. Bagi Teori/Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris terkait dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Perusahaan DAMRI Unit Bus Kota di Surakarta.