

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. Dilain 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

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

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.