

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Implikasinya, organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas. 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 (QWL)* yang positif. *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 (1987) dalam Trienaningih (2003) mengatakan bahwa lingkungan dan

pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Selain masalah *QWL*, pekerjaan juga merupakan sarana perealisasi diri manusia, sehingga manusia harus bekerja dan pekerjaan itu harus menggembarakan, 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. 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.

Selain itu ada hal lain yang juga penting berkaitan dengan masalah perilaku organisasi yakni mengenai masalah konflik peran (*role conflict*). Konflik peran adalah konflik yang muncul ketika seseorang mendapat peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat (Gibson, 1997). Hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan konflik peran adalah penelitian Kahn dkk. (1964) dan Jackson dan Schuler (1985) (dalam Puspa dan Riyanto, 1999) yang menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan produktivitas 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). Studi dan penelitian mengenai komitmen semakin banyak dilakukan terutama pada perusahaan-perusahaan besar (Meyer *at. al.*, 1993, dalam Busch, 1998). Dengan memahami tipe-tipe komitmen dan proses terjadinya komitmen dalam organisasi akan memudahkan dalam mengarahkan aktivitas organisasi untuk meningkatkan keefektifan organisasi secara keseluruhan.

Pada organisasi yang bergerak di sektor jasa pendidikan seperti STIE IEU Yogyakarta, di mana kontak antara karyawan dan mahasiswa relatif intensif, komitmen karyawan akan menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Kinerja yang tidak baik akibat karyawan tidak loyal akan secara langsung dapat dirasakan oleh para mahasiswa yang selanjutnya dapat menimbulkan kekecewaan pada diri mahasiswa.

Berdasarkan data kepegawaian di STIE IEU Yogyakarta, dari sejumlah 60 orang pegawai, sebagian besar pegawai bukan pegawai tetap. Kondisi ini tentu saja menciptakan persoalan tersendiri dalam pembinaan pegawai. Jumlah pegawai tidak tetap yang besar memberikan beban yang berat pada organisasi dan menimbulkan persaingan yang tidak sehat dalam pengembangan karir pegawai. Selain itu permasalahan yang selama ini menjadi sorotan adalah penempatan

posisi pegawai yang dirasakan kurang berorientasi pada kompetensi yang dimiliki pegawai.

Namun demikian pihak pimpinan manajemen mempunyai keinginan untuk meningkatkan komitmen karyawan sehingga pekerjaannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen karyawan yang baik berkaitan dengan kualitas lingkungan kerja, konflik peran dan kepuasan kerja. Berdasarkan pada fenomena yang terjadi di lingkungan STIE IEU Yogyakarta, terdapat 3 (tiga) hal yang sangat strategis perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan daya saing kampus dalam menghadapi persaingan jasa pendidikan di Yogyakarta, yakni :

1. Sistem penilaian yang berorientasi pada prestasi kerja adalah merupakan satu-satunya sistem penilaian yang dianggap paling sesuai, padahal untuk pengembangan karir diperlukan informasi yang lebih obyektif, misalnya tipe-tipe komitmen yang terbentuk dalam organisasi.
2. Karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja belum dijadikan bagian penting dari sistem penilaian untuk membentuk komitmen kerja karyawan, padahal sebagaimana dipahami bahwa komitmen karyawan yang kuat akan mendorong terbentuknya kinerja yang baik, dan
3. Jumlah pegawai tidak tetap yang cukup besar akan menimbulkan persaingan yang tidak sehat dalam organisasi untuk menduduki jabatan.

Bertolak dari kondisi di atas dapatlah dikatakan bahwa pihak manajemen STIE IEU Yogyakarta masih belum optimal dalam memperhatikan aspek-aspek posisi, sistem dan pola kerja yang kurang mempertimbangkan kesesuaian antara tugas dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Hal inilah yang seringkali

menciptakan adanya permasalahan ketidakpuasan kerja, konflik peran yang pada akhirnya menurunkan komitmen kerja para karyawan maupun tenaga pengajarnya.

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 komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja.

Bertolak dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Subiyantahadi (2004) dengan judul Analisis Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja (*QWL*), Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ISTI EKATANA UPAWEDA (STIE IEU) Yogyakarta. Adapun perbedaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada obyek penelitian dimana pada penelitian Subiyantahadi dilakukan di Pemerintah Kabupaten Bantul sehingga dalam penelitian ini perlu dilakukan

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 STIE IEU Yogyakarta ?
2. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap komitmen karyawan STIE IEU Yogyakarta ?

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*) terhadap komitmen karyawan STIE IEU Yogyakarta
2. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen karyawan STIE IEU Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

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 STIE IEU Yogyakarta.

Dari dimensi praktis, diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada STIE IEU Yogyakarta 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 STIE IEU Yogyakarta, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna memperbaiki lingkungan kerja kearah yang lebih baik.

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, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai a) uraian landasan 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. b) Di samping itu juga akan diuraikan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. c)

Selanjutnya dijelaskan mengenai hubungan sebab akibat dari permasalahan yang muncul dalam ungkapan kemungkinan yang bias terjadi, sehingga dapat menjadi pedoman untuk mencari solusi permasalahan. d) Selanjutnya juga dibuat rerangka analisis yang menunjukkan keterkaitan antara berbagai factor dan variable yang berhubungan dengan pemecahan masalah.

Bab III Metode Penelitian

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

BAB IV Analisis dan Permasalahan

Dalam bab ini penulis akan melakukan berbagai analisis yang meliputi uji instrumen, analisis deskriptif, analisis regresi dan menguraikan sebab akibat dari berbagai permasalahan tersebut.

Bab V Kesimpulan

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 STIE IEU Yogyakarta.