

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, akselerasi ilmu pengetahuan, teknologi dan akselerasi tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah semakin tinggi. Hal tersebut dapat dipandang sebagai tantangan bagi aparatur pemerintah untuk meningkatkan diri agar dapat menampilkan kinerja birokrasi dan kinerja pelayanan yang baik. Sementara itu banyak pendapat yang dikemukakan oleh beberapa kalangan yang menilai bahwa tingkat kompetensi aparatur pemerintah rendah, yang dicerminkan dengan rendahnya produktivitas dan buruknya tingkat pelayanan yang dapat diberikan oleh aparatur pemerintah. Salah satu faktor yang mampu menyebabkan rendahnya kinerja adalah budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik selaras dengan perkembangan tuntutan masyarakat.

Semenjak bergulirnya ide dan gerakan reformasi, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik menjadi semakin deras. Birokrasi pemerintah, (termasuk pemerintah daerah) semakin terbuka bagi kritik dari masyarakat. Bagi aparatur pemerintah hal ini hendaknya disikapi sebagai sisi yang positif dan mendorong ke arah perbaikan, kritikan dari masyarakat bahkan bisa dipakai sebagai tolok ukur tingkat

Kemajuan pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dalam era global, yang mengakibatkan terjadinya persaingan bebas di berbagai bidang, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kompetensi (keahlian) yang terstandar, agar dapat memenangkan persaingan dan untuk aparat pemerintah dapat memberi pelayanan yang lebih baik. Oleh karena itu pendidikan kejuruan pada umumnya dan pendidikan kejuruan kelompok teknologi dan industri serta pendidikan tinggi keteknikan pada khususnya, dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya untuk membekali para lulusannya dengan kompetensi yang terstandar. Menyadari hal tersebut BLPT sebagai pusat latihan dan pendidikan keteknikan senantiasa harus selalu meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan guna meningkatkan mutu layanan dan kualitas lulusan, serta memberi kesempatan pada karyawan untuk dapat beraktualisasi diri, berpikir, bertindak, berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang diharapkan. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi/karyawan akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, bertahan dan berkarir jangka panjang dalam kerja, untuk selalu mendapatkan kepuasan kerja, tidak hanya mendapatkan finansial semata, dan nilai-nilai yang ada dalam visi, misi organisasi dapat menyatu, dipahami, tertanam melekat pada setiap

.....

sikap yang sesuai dengan budaya organisasi untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia/ lulusan yang berkompetensi terstandar.

Dengan adanya otonomi daerah BLPT berdasarkan keputusan Gubernur No 7 Tahun 2002, mengalami pengembangan Tugas pokok dan fungsi BLPT yakni adalah 1) Melaksanakan pendidikan dan latihan bagi siswa SMK Negeri dan Swasta kelompok Teknologi dan Industri dalam pelaksanaan kurikulum SMK. 2) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan keteknikan bagi instansi, dunia usaha/ industri serta masyarakat. 3) Menyelenggarakan dan menyediakan fasilitas praktek bagi mahasiswa dari Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri maupun Swasta. 4) Melayani Penelitian, Konsultasi, Observasi, Pengembangan dan Rekayasa dibidang keteknikan. 5) Melayani jasa dan produksi bidang keteknikan. 6) Menjalin dan membina kerjasama dengan SMK Keteknikan, Lembaga Pendidikan Tinggi Keteknikan, Kursus-Kursus Keteknikan, dunia usaha/ industri dalam pengembangan SDM dan teknologi. 7) Melaksanakan kegiatan ketatausahaan.

Dengan tugas pokok dan fungsi yang baru tentu harus diikuti pengembangan sumber daya alat dan sumber daya manusia, namun kecepatan pengembangan sumber daya alat dan sumber daya manusia tidak sebanding pengembangan tugas pokok dan fungsi yang baru, ketidaksesuaian antara tugas pokok dan pengembangan fungsi terhadap pengembangan sumber daya alat berakibat pada ketidak lancaran proses

ditingkatkan, yang mengganggu tingkat pencapaian output yang maksimal dan lebih jauh akan berakibat pada produktivitas dan kinerja karyawan. Sementara ketidaksesuaian antara tugas pokok dan fungsi yang baru terhadap pengembangan sumberdaya manusia akan berakibat pada karyawan tertentu yang mempunyai kompetensi akan mendapat beban lebih, sementara karyawan kompetensinya belum sesuai, tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerjanya sesuai dengan pengembangan tugas pokok dan fungsi, sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan organisasi sehingga karyawan tidak akan mendapat kepuasan dalam kerja.

BLPT dalam rangka menjalankan tugas pokok, fungsi yang baru terjadi ketidakjelasan tugas yang diberikan karyawan. Pengembangan tugas dan fungsi yang baru diperlukan pengembangan struktur organisasi internal dari struktur yang baku sehingga karyawan memiliki pedoman kerja yang jelas, karena ketidakjelasan tugas yang diberikan akan menimbulkan konflik peran, yang pada akhirnya akan menghambat kinerja karyawan sendiri. Karyawan kadang mendapat tugas sesuai dengan kode etik profesi disamping tugas dari manajemen. Tugas pokok yang sesuai kode etik profesi sering dilanggar, maka hal ini akan menghambat karir, sementara tugas manajemen tidak dilaksanakan merasa tidak berperan dalam rangka perubahan dan pengembangan organisasi, sering juga

sumberdaya manusia di dalam organisasi diperlukan dalam bentuk ketugasan dari organisasi, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter organisasi. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja inilah yang sering kita dengar sekarang dengan istilah *corporate culture*, budaya perusahaan atau budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu jenis aktiva tidak berwujud milik perusahaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Menurut Kotler dan Heskett (dalam Nur, 2000) budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam dekade yang akan datang. Budaya perusahaan/organisasi sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dari prestasi kerja sumberdaya manusia. Makin kuat budaya perusahaan/organisasi, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi (Atmosoeprapto, 2001). Suatu perusahaan yang mempunyai budaya perusahaan/organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dapat terlihat atau teramati oleh peninjau dari luar organisasi yang mengamatinya.

Komitmen organisasi dan tingkat motivasi terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja adalah harapan untuk pemenuhan kebutuhan hidup mereka oleh organisasi, jika kebutuhan

baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan kepuasan kerja karyawan, sehingga lebih lanjut karyawan akan mempergunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya yang pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Sifat manusia yang mempunyai karakteristik yang berbeda, hal ini mengakibatkan pertentangan selalu ada, hal ini disebabkan masing-masing karyawan mempunyai sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda pula. Berdasarkan hal tersebut, maka timbul suatu konflik. Masalah konflik ini sangat penting untuk diolah secara baik, agar pihak organisasi dapat segera mengambil kebijaksanaan yang tepat dalam rangka mengurangi atau mengatasi konflik yang timbul dalam organisasi, sehingga tidak akan mengganggu kinerja organisasi itu sendiri.

Dalam lingkungan kerja organisasi, konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Konflik peran timbul adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Seorang profesional dalam melaksanakan tugasnya, terutama ketika menghadapi suatu masalah tertentu, akan sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama datangnya dari kode etik profesi, sedangkan perintah kedua datangnya dari

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan maka penelitian ini bermaksud akan menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan, adapun masalah yang diteliti yaitu :

1. Apakah Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan. Agar penelitian terarah dan tidak terlalu luas, peneliti membatasi permasalahan ini yaitu hal-hal yang berhubungan budaya

budaya organisasi, komitmen organisasi, konflik peran dan kepuasan kerja

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan akan dapat diperoleh, antara lain:

1. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta dalam mengubah keputusannya tentang kebijakan Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Sebagai referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berikutnya dan membuka

F. Rerangka Penulisan

Penelitian ini dirangkum dalam bentuk tulisan ilmiah yang mempunyai kaitan antara satu bagian dengan bagian lainnya. Terdiri atas 7 Bab. Bab I yang merupakan pengantar, terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan rerangka penulisan. Bab II, Tinjauan Pustaka, berisi tentang beberapa aspek yang berhubungan dengan analisis pengukuran budaya organisasi, komitmen organisasi, konflik peran dan kepuasan kerja karyawan, landasan teori, hubungan sebab akibat, rerangka analisis Bab III, metode penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data. Bab IV gambaran umum BLPT, Bab V. Analisis Data, Bab VI Pembahasan, Bab VII Simpulan dan Saran