

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam suatu organisasi, upaya untuk pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh para pegawainya. Hal ini seperti apa yang dikatakan oleh Thomson (dalam Liliweri, 1977 : 23) tentang definisi organisasi bahwa, sebuah organisasi merupakan integrasi impersonal dan rasional atas sejumlah spesialis yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Demikian juga dengan apa yang dikatakan oleh Bakke (dalam Liliweri, 1997 : 23) bahwa, suatu organisasi adalah suatu sistem yang berkelanjutan atas kegiatan manusia yang bermacam-macam dan terkoordinasi berupa pemanfaatan, perubahan dan penyatuan segenap sumber daya manusia, materi, modal, gagasan dan sumber daya alam untuk memenuhi kebutuhan manusia tertentu dalam interaksinya dengan sistem kegiatan manusia dan sumber daya yang lain, dalam lingkungan tertentu. Manusia dalam organisasi merupakan unsur utama sehingga disebut faktor sentral. Organisasi hanya berfungsi jika manusia dihimpun didalamnya saling berinteraksi dalam mewujudkan volume dan beban kerjanya (Nawawi, 2000 : 10). Dua pendapat tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa pegawai mempunyai peran penting dalam pencapaian

Mengingat pentingnya faktor manusia atau pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pihak organisasi harus senantiasa melakukan upaya-upaya untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan kepada para pegawainya. Upaya-upaya yang sistematis tersebut tampak dalam sembilan aspek QWL (*Quality Work Life*), yang meliputi : (1) organisasi harus menjamin pegawai dapat memperoleh informasi-informasi yang penting secara lancar, terbuka dan tepat waktu sehingga menimbulkan rasa puas dan motivasi kerja yang positif, (2) organisasi harus menjamin adanya kesempatan bagi pegawai untuk memecahkan konflik baik dengan organisasi atau sesama pegawai secara terbuka, jujur dan adil sehingga dapat meningkatkan loyalitas, dedikasi dan motivasi kerja pegawai, (3) organisasi harus menjamin pengembangan pegawai demi masa depannya, (4) organisasi harus menjamin keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya, (5) organisasi harus membina dan mengembangkan perasaan bangga pegawai terhadap tempat kerjanya, pekerjaannya dan jabatannya, (6) organisasi harus menjamin keadilan dan kewajaran dalam pemberian kompensasi kepada pegawainya, (7) organisasi harus menjamin keamanan lingkungan kerja pegawai, (8) organisasi harus menjamin kelangsungan pekerjaan pegawai, dan (9) organisasi harus menjamin pemeliharaan kesehatan pegawainya sehingga mereka dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Sebagai penyeimbang apa yang dilakukan atau diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, pegawai harus mampu bekerja secara efisien, efektif dan produktif sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk maksud tersebut, pegawai harus mempunyai komitmen organisasional yang tinggi kepada organisasinya.

Komitmen organisasional merupakan lingkup identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Gibson, 1996 :59). Komitmen organisasional adalah kemauan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi kerja dan keinginan untuk berpartisipasi secara aktif di dalamnya. Menurut Steers dan Porter (dalam Prastowo, 1996 : 2), pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya akan menunjukkan gejala-gejala : (1) penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi, (3) mempertahankan keanggotaannya sebagai pegawai organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hom, Keterberg dan Hulin (dalam Robbins, 1996 : 171) terbukti secara empiris bahwa, komitmen organisasional berhubungan negatif dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional pegawai merupakan variabel penting dalam kehidupan organisasi. Komitmen organisasional yang rendah akan cenderung meningkatkan kemangkiran dan tingkat keluarnya pegawai yang tinggi sudah tentu akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat komitmen organisasional merupakan variabel yang penting, maka pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya komitmen organisasional pegawai merupakan tindakan yang perlu dilakukan, khususnya bagi para manajer. Penelitian yang dilakukan oleh Richard, Terrance dan Duan (1997 : 84) menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) dan imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*). Imbalan intrinsik adalah imbalan dari dalam diri yang dirasakan seseorang pada saat melakukan pekerjaan, jadi berkaitan langsung antara imbalan dan pekerjaan (Davis, 1996 : 73). Imbalan intrinsik bersumber pada *task autonomy*, *task significance* dan *task involvement*. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah imbalan dari luar yang terpisah dengan pekerjaan di luar pekerjaan (Davis, 1996 : 73). Imbalan ekstrinsik meliputi kondisi kerja, gaji, promosi, tunjangan dan fasilitas yang dinikmati.

Mengingat peran penting komitmen organisasional pegawai, maka penyusun merasa tertarik dan berminat untuk melakukan kajian empiris tentang komitmen organisasional pegawai di kantor Kabupaten Gunungkidul.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka

Apakah bentuk imbalan intrinsik (*task autonomy, task significance, task involvement*) dan bentuk imbalan ekstrinsik (kondisi kerja, gaji, promosi, tunjangan dan fasilitas yang dinikmati) berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh dari bentuk imbalan intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen organisasional pegawai.
2. Membuat (memberikan) saran untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak.

1. Manfaat Bagi Pimpinan di Kabupaten Gunungkidul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu masukan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan langsung dengan komitmen organisasional pegawai, khususnya kebijakan-kebijakan yang menyangkut masalah imbalan intrinsik dan

2. Bagi Penyusun

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan empiris penyusun dalam hal perilaku organisasional, khususnya mengenai komitmen organisasional pegawai.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan hasil temuan empirik mengenai perilaku organisasional di Indonesia, khususnya dalam hal komitmen organisasional pegawai.