

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen merupakan satu kata yang sangat berarti dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), baik dalam lingkungan organisasi bisnis maupun dalam organisasi birokrasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting. Hal ini terbukti ketika ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Suatu perusahaan memerlukan komitmen yang tinggi dari karyawannya, agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan sangat menaruh perhatian serta bersedia melakukan apa saja untuk memajukan perusahaannya, karena komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit kerja (Gibson *et.al.*, 2000).

Komitmen karyawan terhadap perusahaan tidak terjadi secara sepihak, tetapi perusahaan dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Seorang karyawan yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja dan ia mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, selain itu ternyata ia juga mendapatkan adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan. Hal ini akan memupuk berkembangnya komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaannya, karena kepuasan kerja merupakan sikap yang dipunyai pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi pekerja mengenai pekerjaannya (Gibson *et.al.*, 2000). Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang

harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka otomatis komitmen karyawan terhadap perusahaan akan luntur. Keadaan ini akan menimbulkan berbagai gejala, misalnya; semangat kerja menurun, kehadiran menurun, bekerja seenaknya, korupsi, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, terlibat tindakan kriminal dan sebagainya.

Studi empiris mengenai hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan, namun hasil penelitiannya menunjukkan kesimpulan yang berbeda-beda. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh model penelitian dan variabel-variabel yang digunakan. Sebagai contoh adalah hasil penelitian Cahyono dan Ghozali (2002) yang tidak menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun penelitian Ratnawati dan Kusuma (2002) ternyata menemukan bukti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula komitmen seseorang terhadap organisasi di mana ia bekerja.

Namun komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan perilaku (Gibson *et.al.*, 2000). Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memilih topik penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi dengan populasi dan sampel pegawai puskesmas di Kabupaten Bantul, sehingga judul penelitiannya adalah :
 “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PUSKESMAS DI KABUPATEN BANTUL”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai Puskesmas di Kabupaten Bantul ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai Puskesmas di Kabupaten Bantul

D. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah penjelasan tentang hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul