

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Belakangan ini lingkungan bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat. Globalisasi, liberalisasi perdagangan, deregulasi dan kemajuan teknologi informasi menciptakan realitas baru persaingan yang kian ketat. Tekanan persaingan ini telah memaksa banyak organisasi dihadapkan pada lingkungan yang serba tidak pasti.

Perubahan lingkungan, khususnya lingkungan bisnis dan organisasi saat ini tidak sekedar berjalan sangat cepat tetapi juga bersifat tidak pasti. Implikasinya muncul fenomena-fenomena baru seperti globalisasi, dunia tanpa batas atau hilangnya batas-batas antar negara, antar daerah, bahkan antar individu. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan selalu berubah seperti saat ini diperlukan kepemimpinan yang mampu mengantisipasi ke depan yang lebih relevan dengan situasi kompleks seperti sekarang ini.

Sukses suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi itu untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan strategis yang mempengaruhi kehidupan organisasi. Organisasi yang terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akan dapat tumbuh dan berkembang. Sebaliknya organisasi yang tidak beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan mengalami kemunduran. Oleh karena itu, sangat perlu bagi organisasi untuk memahami perubahan lingkungan strategis

karena perubahan tersebut menuntut adanya perubahan paradigma di dalam mengelola organisasi.

Untuk selalu siap menghadapi perubahan yang selalu terjadi tersebut, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu institusi di bidang jasa pendidikan dituntut untuk selalu memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan sumberdaya manusianya. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi untuk menumbuhkan komitmen yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya. Hal tersebut sangatlah penting mengingat perhatian orang terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen (Meyer, *at al.*, 1993, dalam Subiyantahadi, 2004, p. 5).

Pentingnya sumberdaya manusia yang berkualitas dalam sebuah organisasi, saat ini sudah menjadi keharusan mengingat persaingan dalam industri jasa pendidikan. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin lama semakin kompleks. Keinginan dari sebuah jasa pendidikan seperti universitas, untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk selalu 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, p. 34). Untuk mewujudkan sumberdaya yang berkualitas tersebut tidak akan terlepas dari

keberhasilan pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang positif.

Selain itu, pekerjaan sebagai sarana perealisasi diri manusia, maka manusia harus bekerja dan pekerjaan itu harus menggembirakan, 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 didapat merupakan keterpaksaan yang harus diterima karena tidak ada alternatif lain. Jika ini terjadi maka karyawan akan bekerja semaunya, tingkat mangkir kerja yang tinggi, tidak produktif dan pada puncaknya terjadi perpindahan kerja.

Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, prestasi kerja meningkat, absensi rendah, dan tetap setia terhadap tempat kerja (Mowday, Steers dan Porter, 1982, dalam Guntur, 2004, p. 3). Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh perguruan tinggi sebagai institusi yang bergerak di bidang jasa pendidikan.

Studi dan penelitian mengenai komitmen semakin banyak dilakukan terutama pada perusahaan-perusahaan besar (Meyer, *at. al.*, 1993, dalam Guntur, 2004, p. 3),

... ini masih sangat sedikit. Dengan

memahami tipe-tipe komitmen dan proses terjadinya komitmen dalam organisasi akan memudahkan mengarahkan aktivitas organisasi untuk meningkatkan keefektifan organisasi secara keseluruhan.

Hasil kajian Verna dan Upadhy (1986, dalam Guntur, 2004 : p. 4) tentang hubungan antara komitmen organisasional, keterlibatan kerja (*job involvement*), dan kepuasan kerja pada para pekerja non-eksekutif dari sebuah pabrik baja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan keterlibatan kerja. Jones (1988, dalam Guntur, 2004, p. 4) dalam studinya tentang pengukuran komitmen terhadap organisasi menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi secara positif dengan kepuasan kerja.

Di samping komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih mengasosiasikan dirinya dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990, dalam Puspa dan Riyanto, 1999, p. 119). Noris dan Neibuhr (1984, dalam Trisnaningsih, 2003, p. 202), dengan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Selain itu ada hal lain yang juga penting berkaitan dengan masalah perilaku organisasi yakni mengenai masalah *role conflict* atau konflik peran. Konflik peran adalah konflik yang muncul ketika seseorang mendapat peran yang tidak sesuai

dengan perilaku peran yang tepat (Gibson, 1997, dalam Subiyantahadi, 2004, p. 4). Penelitian yang dilakukan Kahn dkk. (1964) dan Jackson dan Schuler (1985, dalam Puspa dan Riyanto, 1999, p. 121) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasional dan penurunan kinerja keseluruhan.

Bertolak dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mereplikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Trisnaningsih (2003) yang berjudul “Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor :Motivasi sebagai Variabel Intervening”. Adapun judul penelitian yang akan penulis lakukan adalah “Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik peran berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Profesional

2. Apakah variabel komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik peran berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik peran secara parsial terhadap kepuasan kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel komitmen organisasional, komitmen profesional dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil dari penelitian ini memberi manfaat :

1. Sebagai masukan kepada pihak manajemen UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dimilikinya saat ini

2. Sebagai perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana membangun komitmen organisasional, komitmen profesional dan mengurangi konflik peran yang mungkin timbul, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Sebagai perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana membangun komitmen organisasional, komitmen profesional dan mengurangi konflik peran yang mungkin timbul, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja Tenaga Profesional UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.