

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika dalam pemerintahan termasuk sektor pendidikan merupakan tantangan yang dihadapi organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang. Hal ini harus menjadi perhatian dan perlu disikapi baik oleh pimpinan maupun karyawan. Dengan jumlah karyawan yang besar, maka sikap dan perilaku karyawan akan sangat berhubungan dengan kinerja organisasi .

Menghadapi banyak dan cepatnya perubahan yang terjadi dalam kegiatan sektor pendidikan saat ini, maka peran sumber daya manusia (SDM) yang berkomitmen dan mempunyai motivasi yang sesuai dengan situasi yang berkembang menjadi semakin penting dan bermakna, karena keduanya akan berhubungan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Luthan (1992) mengidentifikasi, bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja (*performance*) seseorang dalam organisasi adalah komitmen (*commitment*) karyawan. Porter dan Smith (Steers, 1985) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri berikut : a) adanya hasrat yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, b) adanya keyakinan untuk mencapai tingkat yang tinggi untuk kepentingan organisasi, c) adanya kepastian dalam menerima nilai dan tujuan organisasi atau sikap loyal terhadap organisasinya dan proses yang nyata untuk berpartisipasi

Jadi komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi mereka dan merupakan proses berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya. Menurut Steers dan Porter (1983) komitmen kerja yang timbul dari karyawan bukan sekedar loyalitas yang positif, tetapi melibatkan hubungan aktif dengan organisasi yang bersangkutan.

David dan Newstrom (1995) dalam Kusjainah (2004) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Porter dan Smith (1985) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan mempunyai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Disebutkan oleh Guest (1987) bahwa kebijakan Manajemen Sumberdaya Manusia didesain untuk mengkaitkan integritas organisasional, komitmen karyawan, fleksibilitas dan kualitas kerja. Karyawan tidak termotivasi untuk berperan serta aktif dalam proses penumbuhkembangan kompetensi manajerial jika mereka tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Yoash Wiener (1982) berpendapat bahwa dengan dimilikinya komitmen maka karyawan akan rela berkorban demi kemajuan

.....

organisasi dan memiliki tekad yang kuat untuk menjaga eksistensi organisasi di dalam pasar.

Robbins (1993) mendefinisikan komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen terhadap organisasi adalah unsur orientasi hubungan (aktif) antar individu dan organisasinya, hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungan bagi tercapainya tujuan organisasi. Oleh Ferris dan Aranya dalam Trisnaningsih (2003) disebutkan bahwa komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku.

Pentingnya komitmen ditekankan oleh Walton (1995) yang menyatakan bahwa kinerja dapat berkembang jika organisasi berpindah dari *traditional control-oriented approach* kedalam *commitment strategy approach*. Walton menganggap bahwa karyawan merespon dengan baik dan sangat kreatif bukan saat mereka diawasi sangat ketat oleh manajemen, tetapi justru saat mereka diberi tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mendorong untuk berpartisipasi dan membantu mencapai kepuasan atas pekerjaan mereka. Adanya komitmen akan meningkatkan motivasi dan dalam *long term view* akan menjadi kinerja yang efektif.

Menurut Hordget (2000), motivasi adalah psikologis yang sekaligus mengendalikan seseorang secara langsung. Makna yang terkandung didalamnya yaitu dorongan dan motif dimana motif ini yang memegang peranan penting

keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Terry (1997) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan didalam diri seseorang yang mendorong untuk bertindak. Sedangkan menurut Muchlas (1997), motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan dan pembangkit tenaga pada seseorang ataupun sekelompok orang untuk berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar, 1996).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "the degree of accomplishment" (Byars, 1981). Menurut Gibson *et al.*,

Sedangkan menurut Cormick dan Tiffin (1994) mengatakan bahwa ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor individu yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat-sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor sosial dan organisasi yang meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Bandura (1982) yang dikutip Nur Amrozi (2004), kinerja seseorang dalam sebuah organisasi berkaitan dengan komitmennya terhadap organisasi tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Robbins(1996) *cit* Purnomo (2003) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai maka akan mempengaruhi secara negatif kinerjanya. Disebutkan oleh Guest (1987) bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia didesain untuk mengkaitkan integrasi organisasional, komitmen karyawan, fleksibilitas dan kualitas kerja.

Penelitian terhadap komitmen, motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Agus Waryanto, 1998 dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja aparat Sekretariat Wilayah/daerah Tingkat I JawaTengah. Trisnaningsih (2003) dalam penelitiannya tentang pengaruh komitmen

organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja editor mendapatkan hasil bahwa Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, komitmen organisasional juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Naswati, 2001 dalam penelitian yang berjudul Hubungan Perilaku Pemimpin, Komitmen organisasi dan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Kendari Sulawesi Tenggara menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi perawat dan motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari. R. Bambang Nurcahyo, 2004 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang. Faktor motivasi juga mempunyai kontribusi yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Supriadinata, 2004 dalam penelitiannya yang berjudul Pengetahuan, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pelayanan Keperawatan.

Komitmen merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Selain adanya komitmen dalam organisasi, faktor penting lain adalah adanya motivasi dari para karyawan itu sendiri. Adanya komitmen akan meningkatkan

Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada (UGM) merupakan salah satu institusi pendidikan yang mengemban tugas yang sangat penting untuk dapat menyumbangkan tenaga-tenaga kesehatan yang siap mengabdikan diri kepada masyarakat. Dengan jumlah karyawan PNS 146 orang , karyawan swadana SK Rektor 133 orang, Dosen 250 orang dan mahasiswa 4.237 orang akan sangat banyak kegiatan dan interaksi antar karyawan yang sangat berkaitan dengan komitmen, motivasi dan kinerja dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Dengan mengetahui hubungan komitmen dan motivasi dengan kinerja karyawan di Fakultas Kedokteran UGM, maka para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah evaluasi secara bersama.

Berdasarkan beberapa substansi permasalahan yang diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja dan Kontribusinya yang dimoderasi motivasi pada Karyawan di Fakultas Kedokteran UGM”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis membatasi ruang lingkup dalam mengkaji dan menganalisa permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian :

1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap, yaitu rasa

organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Dalam penelitian ini, ruang lingkup komitmen organisasional merupakan komitmen terhadap organisasi Fakultas Kedokteran UGM Yogyakarta.

2. Motivasi

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan dimana keinginan tersebut merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja.

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau ukuran sukses bagi karyawan di bidang tugasnya dengan menggunakan ukuran tertentu dan dievaluasi oleh orang tertentu pula.

C. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah yang ada di Fakultas Kedokteran UGM di mana sampai saat ini belum banyak dilakukan penelitian yang dapat dipakai sebagai dasar pengembangan kinerja organisasi, sehingga perlu dicarikan solusi dan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Identifikasi peran faktor komitmen dan motivasi kiranya penting untuk segera dilakukan agar secara cepat dan tepat dapat diketahui faktor-faktor yang secara signifikan maupun tidak signifikan yang mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang berhasil diidentifikasi

... .. diteliti dalam penelitian ini

1. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan motivasi pada karyawan Fakultas Kedokteran UGM ?
2. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pada karyawan Fakultas Kedokteran UGM ?
3. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pada karyawan Fakultas Kedokteran UGM ?
4. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja yang dimoderasi oleh motivasi pada karyawan Fakultas Kedokteran UGM ?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis adakah hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan motivasi karyawan Fakultas Kedokteran UGM.
2. Menganalisis adakah hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan Fakultas Kedokteran UGM
3. Menganalisis adakah hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pada karyawan Fakultas Kedokteran UGM
4. Menganalisis adakah hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja yang dimoderasi oleh motivasi pada karyawan Fakultas Kedokteran UGM

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Fakultas Kedokteran, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Fakultas Kedokteran UGM.
2. Bagi Akademis, hasil penelitian ini dapat merupakan masukan kepada peneliti mendatang sebagai bahan pembandingan dalam penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti, sebagai suatu peluang yang berguna dan berharga dalam