

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdirinya sebuah perusahaan ataupun organisasi ditunjang oleh adanya SDM yang mumpuni. Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan yang profesional didalam perusahaan. Karyawan merupakan bagian paling depan dalam menghadapi pekerjaan, maka karyawan harus memiliki keterampilan dan kemampuan dalam bidangnya, karena hal tersebut akan berimbas kepada kinerja atau hasil kerja yang dilakukannya. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya dapat memberikan hasil kerja yang kurang maksimal meskipun mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga hal tersebut perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memilih ataupun merekrut karyawan. Setelah memilih karyawan, perusahaan juga harus mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang menyebabkan karyawan mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki dengan rasa nyaman di lingkungan kerja.

Di masa modern ini perusahaan maupun instansi pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada karyawannya sehingga mereka merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ataupun organisasi tertentu, dan tidak terjadi kesenjangan yang terlalu jauh antara pemimpin- Pada akhirnya hal ini akan mendorong

karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Begitu pula dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan sebuah kabupaten, karyawan harus memberikan pelayanan yang baik, ramah kepada masyarakat untuk mendapatkan citra yang baik dari masyarakat serta dapat menjalankan berbagai tugas dari pemerintah sebagai pelayan masyarakat. Karyawan harus mampu memberikan kinerja terbaik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Para pemimpin di instansi pemerintah atau kantor dinas harus menunjang perilaku tersebut dengan memenuhi harapan karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja dan akhirnya akan berdampak kepada tingkat keinginan seorang karyawan untuk tetap tinggal dalam instansi pemerintah tersebut serta memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2011). Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka karyawan tidak ada keinginan untuk meninggalkan ataupun melepaskan keanggotannya dari instansi pemerintah tersebut serta selalu berusaha memberikan kemampuan yang mereka miliki dengan harapan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor baik itu timbul dari karyawan itu sendiri maupun dari instansi

pemerintah yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan mampu memenuhi harapan dari karyawan.

Komitmen organisasional dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Robbins, 2011). Faktor lain yang dapat menyebabkan seorang karyawan *loyal* terhadap instansi pemerintah yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan sesuai dengan keadaan yang dialami ditempat kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik (Robbins, 2011). Karyawan selain harus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat didalam lingkup instansi pemerintah. Mereka juga mempunyai hak untuk mendapatkan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan yang telah dilakukannya, yang berakibat pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan memiliki perasaan-perasaan positif yang akan berdampak kepada hasil kerja yang dilakukannya. Begitupun sebaliknya karyawan yang tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan negatif yang akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal (Robbins, 2011). Jadi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi kesediaan seorang karyawan untuk tinggal didalam perusahaan atau instansi pemerintah dan akan berdampak langsung terhadap tingkat loyalitas atau komitmen organisasional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Penelitian Julindrastuti dan Karyadi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional, begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Darsana dan Putra (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan perilaku komitmen atau loyalitas terhadap perusahaan yang tinggi pula. Salah satu perilaku loyalitas ditunjukkan dengan tingkat kedisiplinan jam kerja yang tinggi didalam perusahaan.

Status kepegawaian merupakan kedudukan ataupun posisi yang dimiliki oleh karyawan di dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Status kepegawaian ini dibedakan menjadi dua kategori yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki jaminan pengembangan karir lebih jelas dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Perbedaan ini yang akan berakibat pada rasa aman yang dimiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki tingkat rasa aman yang lebih tinggi karena mereka telah menjadi karyawan yang memiliki jaminan bahwa dia akan bekerja di perusahaan atau organisasi sampai dengan batas maksimal masa kerja atau masa kepegawaian. Karyawan tidak tetap memiliki tingkat rasa aman yang rendah disebabkan status kepegawaian yang mereka miliki tidak jelas dan dapat sewaktu-waktu diberhentikan dari pekerjaannya. Adanya hal tersebut akan mempengaruhi perbedaan kepuasan kerja dan komitmen

organisasional yang dirasakan oleh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap .

Penelitian Wickramasinghe (2011) menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja yang berdasarkan status kepegawaian, yang mana semakin jelas status kepegawaian yang dimiliki oleh seorang karyawan maka tingkat kepuasan kerja yang dimilikipun juga tinggi begitupula sebaliknya semakin tidak jelas status kepegawaian yang dimiliki karyawan maka tingkat kepuasan kerja yang dimilikipun rendah. Penyebab dari kondisi tersebut adalah kenyamanan ditempat kerja, fasilitas-fasilitas yang diberikan, gaji serta kesempatan promosi. Beberapa faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang dirasakan oleh masing-masing karyawan, serta dari kepuasan yang dirasakan karyawan akan berdampak pada komitmen yang ditimbulkan pada perusahaan ataupun instansi pemerintah.

Penelitian Putri, Rahardjo dan Djudi (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen karyawan kontrak memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan, sedangkan karyawan tetap menunjukkan komitmen yang baik terhadap perusahaan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui dan menguji faktor status kepegawaian dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian Wirakusuma dan Sintaasih (2015) menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan tidak tetap. Penelitian Widnyana,

Sintaasih dan Riana (2016) juga menunjukkan status kepegawaian yang dimiliki karyawan dapat menghasilkan tingkat komitmen organisasional yang berbeda dan berdampak terhadap hasil kerja yang dilakukan karyawannya. Namun terdapat penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti dan Karyadi (2016) yang menunjukkan bahwa status kepegawaian tidak memberikan hasil yang signifikan yang mana tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dirasakan karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma dan Sintaasih (2015) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Penelitian ini penting dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang mana di masa sekarang ini masih banyak terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan tetap jauh lebih tinggi daripada karyawan tidak tetap. Dari pendapat tersebut menyebabkan perusahaan ataupun organisasi membuat kebijakan ataupun keputusan yang terkadang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya karena hanya berpegang pada pendapat-pendapat yang belum dibuktikan pada perusahaan atau organisasi di tempat mereka masing-masing. Begitupula yang terjadi pada berbagai instansi pemerintah, salah satunya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul, yang mana disana masih terdapat karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul beralamat di Jalan Brigjen Katamso No.1 Wonosari, merupakan kantor yang memiliki kesibukan pelayanan kepada masyarakat publik. Kantor dinas ini harus mampu memenuhi permintaan masyarakat dengan baik serta sesuai dengan keahlian dan tugas karyawan. Oleh karena itu semua karyawan diharapkan dapat memberikan dan menunjukkan kinerja yang baik serta dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dengan berbagai tanggungjawab yang telah ditetapkan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul terdapat karyawan PNS dan Non PNS. Karyawan PNS dan Non PNS memiliki beban pekerjaan yang sama namun gaji yang diberikan berbeda serta dengan perbedaan jaminan pengembangan karir. Karyawan PNS memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk mendapatkan promosi jabatan dibandingkan karyawan Non PNS. Bahkan karyawan Non PNS belum pasti kapan mereka akan diangkat untuk menjadi karyawan tetap. Dari sini muncullah sebuah pertanyaan berkaitan dengan kepuasan dan komitmen yakni apa yang mendorong mereka untuk tetap bertahan sebagai karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul padahal masih ada kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan lain.

Jadi berdasarkan uraian permasalahan yang muncul diatas, maka peneliti akan mengadakan penelitian yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Ditinjau Dari Status Kepegawaian”, yang mana penelitian ini merupakan penelitian modifikasi

dari penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma dan Sintaasih (2015). Persamaan dari penelitian sebelumnya adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sedangkan modifikasi penelitian ini yaitu judul serta alat analisis yang digunakan.

B. RUMUSAN MASALAH

Salah satu faktor penyebab kepuasan kerja adalah status kepegawaian. Pegawai tetap mendapatkan jaminan sosial, gaji, jaminan kesempatan promosi yang lebih jelas dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Berbeda dengan pegawai tidak tetap dimana mereka mendapatkan ketidakjelasan yang lebih tinggi mengenai pengembangan karir mereka bahkan masih belum jelas kapan mereka dapat menjadi pegawai tetap. Kondisi ini akan menimbulkan dampak pada rasa puas yang mereka timbulkan dari pekerjaan yang dilakukan, yang mana hal tersebut akan mempengaruhi sikap-sikap yang ditimbulkan dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan yang merasa puas biasanya dia akan lebih berkontribusi terhadap perusahaan karena apa yang diharapkan dari karyawan telah dipenuhi sedangkan karyawan yang tidak merasa puas akan menimbulkan sikap-sikap yang kurang baik misalnya karyawan tersebut akan mengurangi keterlibatannya didalam perusahaan ataupun organisasi. Oleh karena itu rumusan masalah pertama yaitu apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap ?

Komitmen organisasional merupakan keinginan seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan atau organisasi (Robbins, 2011). Indikator dari komitmen salah satunya selalu berusaha keras untuk mencapai kesuksesan organisasi, mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Akan tetapi terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu status kepegawaian yang dibedakan menjadi karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki jaminan yang lebih jelas dimana karyawan memiliki kesempatan yang lebih luas untuk terlibat dalam organisasi sehingga hal tersebut akan mempengaruhi keinginan atau kenyamanan seorang karyawan untuk tinggal diorganisasi karena mereka merasa bahwa telah dianggap dalam organisasi serta mendapatkan apa yang diharapkan oleh karyawan sedangkan karyawan tidak tetap memiliki tingkat ketidakjelasan yang lebih tinggi salah satunya belum jelas akan diangkat menjadi karyawan tetap yang mana akan menyebabkan sewaktu-waktu dapat diberhentikan dari pekerjaannya. Dampak pada karyawan tidak tetap yang berwujud rasa yang kurang aman didalam perusahaan tersebut atau dikenal dengan istilah *job insecurity*, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi keinginan untuk tetap tinggal didalam perusahaan atau ada niat untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu rumusan masalah kedua yaitu apakah terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan tidak tetap?

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi,

pengawasan atasan dan rekan kerja (Luthans, 2006). Seorang karyawan apabila mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat serta memperoleh gaji yang sebanding dengan apa yang telah mereka kerjakan maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan kepuasan tersebut akan mempengaruhi seseorang untuk tetap tinggal di perusahaan atau instansi pemerintah. Oleh karena itu rumusan masalah ketiga dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- b. Untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka manfaat yang hendak dicapai sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan referensi atau masukan untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan baik itu karyawan tetap maupun

karyawan tidak tetap yang berkaitan dengan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi akademis

Dapat menambah referensi untuk peneliti selanjutnya dan juga bahan pertimbangan dalam menyusun laporan penelitian.

2. Bagi pimpinan

Diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi mengenai perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan tidak tetap, selain itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.

3. Bagi Karyawan

Dapat memberikan gambaran ataupun informasi bagi karyawan mengenai perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, maka karyawan dapat menerima kedudukan mereka serta hak-hak yang didapatkan, baik itu berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati ataupun berdasarkan perundangan yang ada. Berdasarkan hal tersebut diharapkan untuk karyawan tidak tetap dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasional serta kinerja mereka sehingga organisasi tertarik

untuk menaikkan status mereka menjadi karyawan tetap. Bagi karyawan tetap diharapkan dapat lebih meningkatkan komitmen organisasional serta kinerja mereka supaya organisasi memberikan penilaian bahwa mereka tidak salah menjadikannya sebagai karyawan tetap.