

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan. Suatu keberhasilan akan memberikan hasil yang baik, apabila suatu keberhasilan dibentuk dari awal hingga tujuan tercapai dalam berorganisasi. Pada dasarnya keberhasilan organisasi akan ditentukan dari kinerja individu maupun kelompok terhadap komitmen karyawan dalam berorganisasi. Organisasi biasa juga diartikan sejumlah orang yang bekerjasama secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam berorganisasi. Seperti halnya dikantor BPAD juga harus bisa bekerja secara berorganisasi maupun individu, agar tujuan dalam bekerja berjalan sesuai rencana. Kantor BPAD tidak akan berdiri sejauh ini apabila tidak memiliki sebuah kinerja yang baik dan memiliki daya komitmen yang baik dalam organisasi dikantor BPAD. Organisasi juga memberikan suatu perkembangan yang positif apabila suatu organisasi memiliki kualitas karyawan yang mampu memberikan hasil kerjanya secara individual maupun organisasi. Penelitian Dessler (1999, dalam Luthan 2002) yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Didalam teori sudah dijelaskan dengan baik, apabila seorang kinerja tidak memiliki komitmen yang kuat dan tinggi tidak akan tercapai sebuah ketercapaian yang diinginkan. Sama

halnya Kantor BPAD apabila karyawannya tidak memiliki daya komitmen yang tinggi dalam kinerjanya tidak akan tercapai dengan baik. Kantor BPAD pastinya sudah memiliki peraturan-peraturan yang baik dan bisa meningkatkan komitmen dalam kinerja karyawannya agar memiliki rasa komitmen lebih dari sekedar kinerja tapi juga bisa memiliki rasa untuk memajukan kantor BPAD dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan topik yang dianggap penting dalam suatu organisasi, sebab kepuasan kerja yang dirasakan oleh sumber daya manusia dapat mempengaruhi jalannya suatu organisasi secara keseluruhan. Seorang bisa merasakan kepuasan kerja tanpa dia tahu dari mana dia bisa merasakan rasa kepuasan kerja, maksud dari sini adalah orang akan puas apabila dia bisa memberikan timbal balik atas apa yang dirasakan kepuasan yang dialami sekarang. Mungkin seorang kinerja akan berkomitmen terhadap organisasi dalam perusahaan, karena dia sudah memberikan pekerjaan terhadapnya. Jadi orang akan puas apabila dia bisa memberikan yang terbaik terhadap perusahaan yang memberikan pekerjaannya dengan cara berkomitmen terhadap organisasi dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh SDM dalam suatu organisasi akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan para sumber daya manusia guna untuk keberlangsungan organisasi tersebut, sebab sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi adalah aset yang berharga guna untuk kemajuan dan berkembangnya organisasi dalam perusahaan. Pentingnya perhatian manajer terhadap kepuasan kerja yang dirasakan

oleh para sumber daya manusia yang ada, akan memberikan dampak dari hasil kinerjanya.

Kinerja akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, hal ini dikemukakan dalam penelitian sebelumnya oleh Amilin dan Rosita Dewi (2008) dalam jurnal Gede Dana Pramatha, I Wayan Gede Supratha, dan I Gede Riana, yang menyatakan karyawan yang puas dipengaruhi sisi internal, akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup dalam sebuah organisasi. Sama halnya orang puas terhadap kerjanya dia tidak akan berhenti ditempat terhadap kepuasan kerjanya melainkan dia akan lebih baik lagi bekerja baik bekerja individu maupun dalam organisasi, agar bisa memberikan yang terbaik dalam perusahaannya. Sama juga halnya di Kantor BPAD, apabila seorang puas terhadap kinerjanya dia akan lebih baik bekerja baik individu maupun dalam organisasi yang berada didalam kantor BPAD. Kantor BPAD tidak akan sampai saat ini tanpa ada pekerja-pekerja yang handal dan bisa memberikan hal positif terhadap kantor BPAD, dan pekerja juga punya rasa memiliki kantor BPAD karena disinilah dia tempat mereka bekerja dan rasa memiliki dan melindungi arsip arsip yang penting didalamnya.

Samad (2005) dalam Gede Dana Pramatha, I Wayan Gede Supratha, dan I Gede Riana, mengungkapkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja terkait dengan kinerja pekerjaan yang meningkat. Kontribusi utama dari penelitiannya adalah efek moderasi yang dimainkan oleh factor motivasi dalam pekerjaan yang mana komitmen berhubungan dengan kinerja organisasi. Dan Luthan (2006) menyimpulkan, terdapat hubungan sebab-akibat antara kepuasan dan kinerja, dimana kepuasan lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja berupa produktivitas, kepuasan pelanggan dan bahkan profit.

Dengan kata lain karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan berimplikasi terhadap kegairahan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian sebelumnya pada jurnal Dian Kristianto, Suharnomo, Intan Ratnawati, di Universitas Diponegoro, yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada sumber daya manusia yang berada di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Yogyakarta, memiliki sumber daya manusia yang merasakan kepuasan kerjanya dan memiliki jiwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk BPAD karena dia sudah memberikan suatu pekerjaan yang baik dan saatnya memberikan suatu

pekerjaan yang lebih baik terhadap kantor BPAD tersebut. Tingginya SDM yang berniat untuk memberikan suatu pekerjaan yang baik terhadap organisasi ini dan selalu berusaha berkomitmen yang tinggi di kantor BPAD. Adanya sumber daya manusia yang selalu komitmen tinggi dan dia akan selalu merasa puas dalam tugasnya maka akan berpengaruh terhadap organisasi itu sendiri. Dapat dilihat satu sisi Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Yogyakarta juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang merasa puas terhadap kinerjanya dan memiliki jiwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dan tidak lupa komitmen untuk meningkatkan kualitas kinerja yang ada sehingga tercapai segala tujuan yang diinginkan organisasi. Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah harus berusaha agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang merasa komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga akan menumbuh kembangkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Salah satu bentuk perilaku yang harus dibentuk adalah bagaimana bisa berorganisasi terkait dalam kinerja SDM maupun dalam sebuah organisasi. Tingginya tingkat niat para SDM untuk meningkatkan organisasi pada kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta yang berada di kota Yogyakarta harus lanjut guna keberlangsungan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Organisasi dalam menjalankan kegiatannya tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang selalu terikat dalam tugas dan tanggung jawabnya, jika suatu perusahaan telah memiliki SDM yang selalu bekerja untuk kepentingan organisasi maka organisasi harus memberikan kontribusi yang sesuai oleh para SDM yang ada, agar sumber daya yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan mempunyai kepuasan terhadap kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kepuasan kerjanya tinggi maka akan mempunyai komitmen dan terus tetap memberikan kinerja yang baik terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat disimpulkan bahwa:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

Didalam suatu perusahaan terdapat suatu organisasi, yang mana membuat suatu perusahaan menjadikan perusahaan yang unggul dan kuat. Apabila suatu karyawan sudah memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam suatu pekerjaan pastilah memiliki rasa komitmen yang tinggi, selagi rasa kepuasan kerja masih terikat dalam diri seorang pekerja. Bisa diartikan bahwa seorang pekerja akan puas dalam bekerja apabila rasa puas dalam bekerja masih

melekat dalam dirinya, dan apabila seorang pekerja sudah tidak memiliki rasa kepuasan kerja, maka pastilah rasa timbul dalam komitmen organisasi akan berkurang rasa komitmen organisasinya dan tidak merasa nyaman dalam kinerjanya. Oleh karena itu rumusan masalah kedua yang diajukan adalah.

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Suatu kegiatan atau suatu organisasi pastilah memiliki suatu tujuan yang ingin diraih atau keinginan dalam organisasi. Sama sepertinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal seperti ini bisa diartikan bahwa didalam suatu organisasi pastilah memiliki tujuan yang akurat yang sama terhadap organisasi yang dibuat. Jadi komitmen didalam sebuah organisasi apabila memiliki tujuan yang benar, yang pasti serta keakuratan tujuan yang sama dalam organisasi pasti memiliki kinerja yang diinginkan dalam suatu organisasi. Jadi komitmen organisasi apabila suatu tujuan yang jelas, kinerja akan menjadikan didalam organisasi menjadi organisasi yang hebat dan kuat. Artinya kinerja akan memiliki komitmen dalam organisasi apabila tujuan organisasi satu tujuan yang sama.

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Didalam logika yang saya kemukakan adalah kepuasan sangatlah erat dengan hasil dari kinerja. Kinerja karyawan akan memiliki dua opsi terhadap hasil kinerja karyawan, yang pertama karyawan akan tidak puas hasil kerjanya apabila karyawan tidak bisa melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, yang kedua karyawan akan sangat puas terhadap kinerjanya apabila, kinerja karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan akurat. Jadi, karyawan akan merasakan kepuasan apabila kinerja yang dihasilkan dengan teliti, tekun, semangat, dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikanya. Dari hasil pemikiran sendiri, sayangilah pekerjaan yang anda kerjakan, dan cermati kerjaan anda, dan pastilah hasil kinerja yang dihasilkan membawa kepuasan diri sendiri dari hasil kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu rumusan masalah keempat yang diajukan adalah.

4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening ?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member manfaat pada perusahaan dan akademisi sebagai berikut:

Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Informasi ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan praktik pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang benar, menyusun strategi manajemen sumber daya manusia untuk perencanaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

1. Bagi penulis.

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu analisis kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi

2. Bagi Universitas dan penelitian lain.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya dan kemudian agar bisa dikembangkan.

3. Bagi perusahaan.

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan dalam memberikan masukan maupun kontribusi bagi Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Yogyakarta, dalam mengambil kebijakan manajemen dalam kepuasan kerja yang didapat para karyawan sehingga karyawan dapat memiliki perasaan untuk tetap tinggal dan bekerja dalam instansi dan merasa puas saat bekerja dan memiliki jiwa komitmen yang tinggi.