

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan organisasi saat ini sebagai suatu sistem yang ada di masyarakat telah mencakup seluruh aspek kehidupan. Organisasi menjadi dominan bagi masyarakat, karena hampir semua orang ikut serta menjadi anggota berbagai macam organisasi. Dengan berlandaskan memiliki tujuan yang sama, orang-orang berkumpul dan saling bekerja sama agar tujuan tersebut dapat tercapai. Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu '*organon*', arti dari kata tersebut yaitu merupakan alat. James D. Mooney berpendapat (dalam Djatmiko, 2003, hlm. 2) bahwa organisasi diartikan sebagai setiap bentuk kerjasama yang terjalin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama-sama. Hal serupa disampaikan oleh Mulyadi (2007) yang dikutip Duha (2018, hlm. 2) yang berpendapat bahwa pada hakikatnya organisasi merupakan suatu kelompok yang terdiri dari individu yang saling ketergantungan antara individu yang satu dengan individu lainnya, dan bersama-sama berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Seperti yang diketahui bahwa terdapat berbagai macam faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting ialah sumber daya manusia. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Yuniarsih dan Suwatno (2008, hlm. 23), yang menyatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting karena menjadi asset bagi suatu organisasi, walaupun saat ini terdapat teknologi yang semakin canggih namun tetap tidak akan dapat menggantikan peran sumber daya manusia. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa organisasi memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, dan profesional sehingga dengan begitu dapat memberikan kinerja dan kontribusi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu kualitas sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama dalam kehidupan suatu organisasi. Pada umumnya, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hanya menjadi penggerak utama yang dapat mengelola dan memberdayakan sumber daya lainnya seperti teknologi, modal, material, dan lain-lain,

melainkan menjadi suatu objek yang perlu diatur dan dikelola dengan baik oleh organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang professional dan berkualitas.

Pada dasarnya manusia berperilaku karena didorong oleh berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang berbeda. Maka ketika manusia atau individu bergabung ke dalam suatu organisasi, pada awalnya akan berorientasi pada perilaku individu. Dari perilaku individu tersebut perlu diarahkan menjadi perilaku yang berorientasi kelompok, sehingga nantinya perilaku tersebut dapat dikembangkan menuju perilaku organisasi (Wursanto, 2005, hlm. 277). Menurut Thoha (2011) yang dikutip Duha (2018, hlm. 8), perilaku organisasi berkaitan dengan aspek-aspek tingkah laku individu yang berada dalam organisasi. Dari tingkah laku tersebut dapat memengaruhi individu dalam melakukan aktivitas yang nantinya dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk perilaku organisasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi yaitu melalui komitmen organisasi.

McCarthy (2013) yang dikutip oleh Cantari, dkk (2017, hlm. 23) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai berkenaan dengan keterikatan secara emosional dengan organisasi, identifikasi dirinya dengan nilai organisasi, serta keterlibatan dirinya dalam kegiatan organisasi. Pengertian lain dikemukakan Newstorm & Davis (Herman, 2016, hlm. 20) yang berpendapat komitmen organisasi dapat dilihat dari keterlibatan seorang pegawai yang secara aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, dengan begitu hal tersebut mencerminkan seberapa jauh seorang pegawai terlibat dan memiliki perasaan terikat dengan organisasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penentu agar organisasi dapat mencapai tujuannya yaitu oleh tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (Disdik Jabar) merupakan suatu instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa barat. Adapun tugas dari Disdik Jabar yaitu merumuskan kebijakan operasional di bidang pendidikan juga melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi provinsi dan kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Visi Disdik Jabar yaitu sebagai berikut: “Terwujudnya pendidikan maju di Jawa Barat guna membentuk SDM yang berkarakter, cerdas, mandiri, menguasai IPTEK dan berbasis budaya Jawa Barat”. Adapun misi Disdik Jabar sebagai berikut: (1) Meningkatkan sistem dan tata kelola atau manajemen pendidikan yang maju; (2)

Mengembangkan pendidikan karakter berbasis keluarga dan masyarakat; (3) Meningkatkan layanan pendidikan bermutu yang merata dan terjangkau untuk semua; (4) Meningkatkan layanan pendidikan berbasis kewirausahaan dan produksi; (5) Meningkatkan layanan pendidikan untuk pembiasaan dan penguasaan IPTEK; (6) Mengembangkan layanan pendidikan berbasis budaya Jawa Barat. Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terdapat enam unit kerja yang terdiri dari Sekretariat, Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (PSMK), Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas (PSMA), Bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PKLK), Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), dan Balai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIKOMDIK). Jumlah pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 104 orang.

Untuk melaksanakan tugasnya, tentu memerlukan pegawai yang bertanggung jawab dan memiliki kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya, setiap organisasi memiliki permasalahan yang dialami terkait dengan pegawai, yaitu salah satunya mengenai komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai masih rendah.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama melaksanakan kegiatan *Internship* Manajemen Pendidikan dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di Dinas Pendidikan Jawa Barat selama kurang lebih tiga bulan, serta melalui wawancara non formal dengan pegawai Non PNS Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, ditemukan bahwa kondisi komitmen organisasi pegawai Non PNS di Disdik Jabar memunculkan gejala yang bertuju pada komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen tercermin dari pegawai yang masih belum menunjukkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai Non PNS Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, beliau mengatakan bahwa terkadang ketika terdapat suatu tugas yang harus dikerjakan secara bersama dengan rekan kerja yang lain, tugas tersebut cenderung akan dikerjakan oleh beberapa orang saja. Hal tersebut menunjukkan masih terdapat pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam melakukan kewajibannya sebagai anggota organisasi. Selain itu beliau mengatakan bahwa seringkali terjadi kesalahpahaman antar pegawai terkait dengan tugas yang harus dikerjakan. Lalu masalah lainnya yaitu ketika diadakan kegiatan dinas luar biasanya yang diikutsertakan dalam kegiatan tersebut cenderung memilih pegawai PNS dikarenakan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik, sehingga pegawai Non PNS jarang terlibat atau tidak

diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam kegiatan atau pekerjaan di luar dinas. Hal tersebut menyebabkan pengalaman pegawai Non PNS masih minim dan harus banyak belajar, sedangkan kesempatan untuk pengembangan atau peluang karir biasanya diadakan untuk pegawai PNS. Tak hanya itu, hal lainnya yang mencerminkan pegawai Non PNS memiliki komitmen yang rendah yaitu terdapat beberapa pegawai Non PNS yang datang terlambat serta pergi pada saat jam kerja untuk urusan pribadi, hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai tersebut tidak menerima nilai dan kebijakan atau tidak patuh terhadap peraturan yang ada di organisasi.

Dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah mulai dari tingkat keterlibatan individu dalam kegiatan yang diadakan organisasi masih tergolong rendah, pegawai yang tidak disiplin akan waktu dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, komunikasi yang terjalin antar rekan kerja terkait dengan tugas yang diberikan pimpinan terkadang masih terjadi miskomunikasi serta masih terdapat pegawai Non PNS yang tidak bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama, dan kurangnya pengembangan atau peluang karir bagi pegawai Non PNS. Padahal menurut pendapat Mardiasmo (2004), seharusnya jika komitmen organisasi seorang pegawai berada dalam tingkat yang tinggi atau sangat baik maka ia akan menunjukkan perilaku yang positif dalam bekerja salah satunya yaitu disiplin dalam bekerja, menciptakan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, patuh terhadap peraturan yang berlaku di organisasi, serta berusaha dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Colquitt, dkk (2019, hlm. 8) yang menyatakan hasil dari seseorang yang berada dalam suatu organisasi yaitu berupa kinerja serta komitmen organisasi, yang mana kedua hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya oleh kepuasan kerja. Gunlu *et al.* (2010, hlm. 700) berpendapat bahwa sebelum pegawai berkomitmen terhadap organisasinya, maka aspek pertama yang dicapai oleh pegawai tersebut ialah kepuasan kerja. Dari pendapat yang dikemukakan Gunlu tersebut didukung oleh pernyataan dari Browne dan Peterson yang dikutip Cantari, dkk (2017, hlm. 26), menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap pegawai, seperti halnya berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi, yang mana ketika seorang pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka pegawai tersebut akan lebih cenderung berkomitmen pada organisasinya.

Adapun definisi kepuasan kerja sendiri yang diungkapkan oleh Greenberg (2003) dalam Indrasari (2017, hlm. 39) yaitu, kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pegawai baik positif ataupun negatif, yang dilakukannya terhadap pekerjaannya. Perasaan positif dan negatif tersebut muncul karena terdapat perbedaan yang dirasakan pegawai ketika membandingkan sesuatu yang diterimanya dengan sesuatu yang diharapkannya. Untuk mempertahankan komitmen pegawai, tentunya instansi perlu memperhatikan kepuasan pegawainya. Menurut Moorhaead dan Griffin (2013, hlm. 74) yang berpendapat, terdapat berbagai macam cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, salah satunya dengan memperlakukan pegawainya dengan adil, memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang dimiliki tiap pegawai, dan lain-lain. Dengan dipenuhinya hal-hal tersebut maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan dan komitmen yang dimiliki pegawai. Dari pernyataan di atas menegaskan bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan jika organisasi dapat memperhatikan kemasalahatan pegawai secara adil, memberikan upah yang sesuai dengan tunjangan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, memberikan kenyamanan kepada anggota melalui kondisi lingkungan kerja yang memadai, dengan demikian organisasi dapat meningkatkan komitmen keanggotanya secara optimal.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling memengaruhi satu sama lain. Moorhead dan Griffin (2013, hlm. 73) berpendapat bahwa ketika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka akan merasa bahwa dirinya merupakan anggota sejati dalam organisasinya, lain hal dengan pegawai yang kurang berkomitmen pada organisasinya akan memiliki pandangan bahwa dirinya bukan bagian dari organisasi dan cenderung akan lebih mengekspresikan ketidakpuasan terhadap berbagai hal, juga tidak merasa bahwa dirinya akan menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu panjang.

Dari sejumlah penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat memengaruhi komitmen organisasi. Salah satunya yaitu penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Wirakusuma dan juga Sintaasih (2015, hlm. 795) di Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali, hasil dari penelitian tersebut yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitu pula

penelitian yang dilakukan Prayogi (2016, hlm.220) di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi DIY yang mana hasilnya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitiannya, Prayogi menarik simpulan bahwa dengan terpenuhinya kepuasan pegawai, maka para pegawai akan cenderung ingin terus bekerja di tempat ia bekerja, serta akan memberikan usaha secara maksimal dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat mempertahankan posisinya dalam organisasi. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rahmayani, dkk (2017, hlm.60) di SMP Negeri Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimiliki guru, dengan begitu ketika guru mencapai kepuasan kerja maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi.

Tak hanya di lembaga pemerintah, hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang ada di lembaga swasta pun menunjukkan hal yang sama. Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Masripah (2016, hlm. 104) di perusahaan swasta, hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan karyawan, namun berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Ajeng, dkk (2019, hlm. 16) pada karyawan bank, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan adanya pengaruh positif sebesar 49,9%. Dengan begitu dapat disimpulkan ketika kepuasan kerja berada dalam tingkat yang tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Maka dari itu karena komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi, sedangkan pada kenyataannya dalam suatu organisasi tiap pegawai memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda, menyebabkan organisasi perlu memerhatikan faktor-faktor yang dapat membuat pegawainya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah merupakan gambaran umum yang akan dijadikan pembahasan dari bidang kajian dalam penelitian ini, sehingga nantinya masalah yang akan dikaji akan tampak jelas. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu:

1. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilakukan untuk memperjelas arah penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini memiliki tujuan, yakni:

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini ialah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus:

- a. Memperoleh gambaran kepuasan kerja pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Memperoleh gambaran tingkat komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Mengetahui besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi peneliti, bagi instansi tempat penelitian maupun bagi semua pihak pengembang ilmu pengetahuan. Untuk manfaat yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, memperkaya kajian ilmu pengetahuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan dan pengetahuan yang luas bagi peneliti, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan positif bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentang pentingnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya yang diharapkan dapat dikembangkan kepada ranah yang lebih luas lagi.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur penulisan dalam skripsi ini terdapat lima bagian atau bab, dimulai dari Bab I berisi Pendahuluan, Bab II menjelaskan terkait Kajian Pustaka, Bab III menerangkan Metode Penelitian, Bab IV memaparkan Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab V mengenai Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi.

Bab I Pendahuluan, memaparkan penjelasan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

Bab II Kajian Pustaka. Bab ini berisikan kajian pustaka atau landasan teori yang berfungsi sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Selain itu terdapat terdapat

penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, serta kerangka pemikiran penelitian.

Bab III Metode Penelitian, terdiri dari penjelasan mengenai desain penelitian, partisipan dalam penelitian, populasi dan sampel yang dipilih dalam penelitian, instrumen, dan prosedur penelitian hingga analisis data.

Bab IV Temuan dan Pembahasan, memaparkan hasil temuan yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden, yang kemudian dari data tersebut diolah lebih lanjut menggunakan berbagai perhitungan. Selanjutnya peneliti memberikan penafsiran berdasarkan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan.

Bab V Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, memaparkan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, kemudian implikasinya, serta rekomendasi yang diberikan oleh peneliti baik untuk pihak yang terkait maupun untuk peneliti selanjutnya.