

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Hasibuan (2000:12) mengemukakan bahwa “manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.” Bila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, roda perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, bila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Hal ini menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan

harus mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya agar mereka merasakan kepuasan dalam bekerja.

Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, mengartikan bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh kompensasi semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Byars dan Rue (Agustina, 2002:4) menyatakan bahwa “faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi.” Selanjutnya menurut Hodge dan Anthoni (Poerwati *et.al.*, 2002:2) bahwa “komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya.” Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap

pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan demi tercapai kepuasan, sehingga nantinya akan membentuk komitmen dari karyawan tersebut terhadap perusahaan tempat ia bernaung.

Jika perusahaan telah mendapatkan komitmen karyawannya, berarti perusahaan telah mendapatkan karyawan yang setia, berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan dan percaya pada nilai-nilai perusahaan. Rao (1996:15) mengemukakan bahwa “kekuatan organisasi adalah pada orang-orangnya.” Selanjutnya Griffin dan Ebert (Poerwati *et.al.*, 2002:2) menemukan bahwa “karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.” Apabila orang-orang itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai mereka, mengembangkan kemampuan mereka, organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang.

Pusat Penelitian Teknologi Mineral dan Batubara disingkat Puslitbang *tekMIRA* lahir dari penggabungan Balai Penelitian Tambang dan Pengolahan Bahan Galian dengan Akademi Geologi dan Pertambangan tahun 1976. Sebelum dikenal dengan sebutan Puslitbang *tekMIRA*, Institusi ini bernama Pusat Penelitian dan

Pengembangan Teknologi Mineral (P3TM) sebagai perubahan dari nama Pusat Pengembangan Teknologi Mineral (PPTM). Saat ini Puslitbang *tekMIRA* berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral (Balitbang ESDM), Departemen ESDM.

Puslitbang *tekMIRA* sebagai salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tanggung jawab dalam pengelolaan dan melaksanakan penelitian dan pengembangan, serta memberikan pelayanan jasa teknologi mineral dan batubara, dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dengan dukungan karyawan yang profesional dan berkomitmen pada organisasi. Pemberian perhatian pada karyawannya merupakan salah satu upaya untuk peningkatan kualitas kerja yang berpengaruh pada pelayanan kepada yang membutuhkan jasa teknologi. Upaya-upaya meningkatkan komitmen karyawan melalui pemenuhan kepuasan kerja karyawan yang efektif merupakan hal penting untuk diperhatikan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Puslitbang *tekMIRA*
Bulan : Juli s/d November 2007

Uraian	Bulan (thn. 2007)				
	Juli	Agustus	September	Oktober	November
Hadir	60,94 %	79,94 %	76,61 %	82,89 %	74,41 %
Diklat/Tugas Lapangan	37,42 %	18,87 %	22,38 %	16,27 %	24,78 %
Izin	-	-	0,03 %	0,01 %	0,03 %
Cuti	1,28 %	0,85 %	0,62 %	0,46 %	0,37 %
Sakit	0,13 %	0,08 %	0,11 %	0,12 %	0,16 %
Tanpa Keterangan	0,23 %	0,26 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %

Sumber : Data Bagian Tata Usaha Puslitbang *tekMIRA* (2007)

Hasil survey awal pada Puslitbang *tekMIRA* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawannya merasakan puas bekerja. Dapat dilihat dari kedisiplinan waktu masuk dan keluar kantor, produktivitas kerja, rendahnya tingkat kerusakan yang terjadi akibat kelalaian karyawan. Salah satunya yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 mengenai absensi pegawai Puslitbang *tekMIRA*, bahwa pegawai memiliki tingkat kemangkiran yang dapat dikategorikan rendah.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat keluar masuknya pegawai Puslitbang *tekMIRA* dari bulan Juli 2006 sampai dengan bulan Desember 2007. Jumlah pegawai persemester tidak menunjukkan kenaikan atau penurunan yang berarti, artinya cenderung tetap. Alasan keluarnya pegawai antara lain karena pensiun, pindah tugas dan meninggal. Hal ini menunjukkan komitmen karyawan pada Puslitbang *tekMIRA* cenderung kuat, dari data awal menunjukkan bahwa rendahnya tingkat keluar masuk dan absensi pegawai.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah Pegawai Puslitbang *tekMIRA*
Semester II/thn 2006 s/d Semester II/thn. 2007

Keterangan	Semester II/2006 (1 Juli s/d 31 Des 2006)	Semester I/2007 (1 Jan s/d 30 Juni 2007)	Semester II/2007 (1 Juli s/d 31 des 2007)
Jumlah Pegawai Sebelumnya	407	396	391
Pensiun	7 (-)	5 (-)	6 (-)
Meninggal	1 (-)	1 (-)	1 (-)
Pindah (mutasi)	3 (-)	-	1 (-)
Pengangkatan CPNS	-	1 (+)	13 (+)
Jumlah	396	391	396

Sumber : Data Bagian Tata Usaha Puslitbang *tekMIRA* (2008)

Berdasarkan uraian di atas dapatlah diangkat suatu penelitian untuk melihat **“Hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi (Penelitian terhadap Pegawai di Kantor Pusat Litbang Teknologi Mineral dan Batubara Kota Bandung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibanding elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen yang lainnya. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, serta manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan untuk bersaing dan bertahan. Oleh karena itu tugas manajemen untuk meningkatkan produktivitas, komitmen dan motivasi kerja yang baik dari karyawan. Hal ini diupayakan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan agar karyawan merasa puas. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) serta Bateman dan Stresser (1984) menemukan kenyataan bahwa “individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kepuasan kerja lebih tinggi” (dalam Muchinsky,1993:hal 286).

“Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang

mendukung, serta kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan” (Robbins, 2001:149).

“Komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu” (Robbins, 2001:140). Unsur dalam komitmen pada organisasi meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapatlah dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan (serentak) terhadap komitmen karyawan pada Puslitbang *tekMIRA*?
- b. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen karyawan pada Puslitbang *tekMIRA*?
- c. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan pada Puslitbang *tekMIRA*?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan (serentak) antara faktor kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan pada Puslitbang *tekMIRA*.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara faktor kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan pada Puslitbang *tekMIRA*.
3. Untuk mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan pada Puslitbang *tekMIRA*.

E. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang Akademik
 - a. Penerapan teori yang telah diperoleh selama studi dan menambah wawasan serta pengalaman mahasiswa di bidang Psikologi Industri dan Organisasi
 - b. Untuk referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Bidang Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Konsep dan Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:33) “model konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan,

kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.” Secara teoritis, model konsep kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi bila digambarkan adalah sebagai berikut :



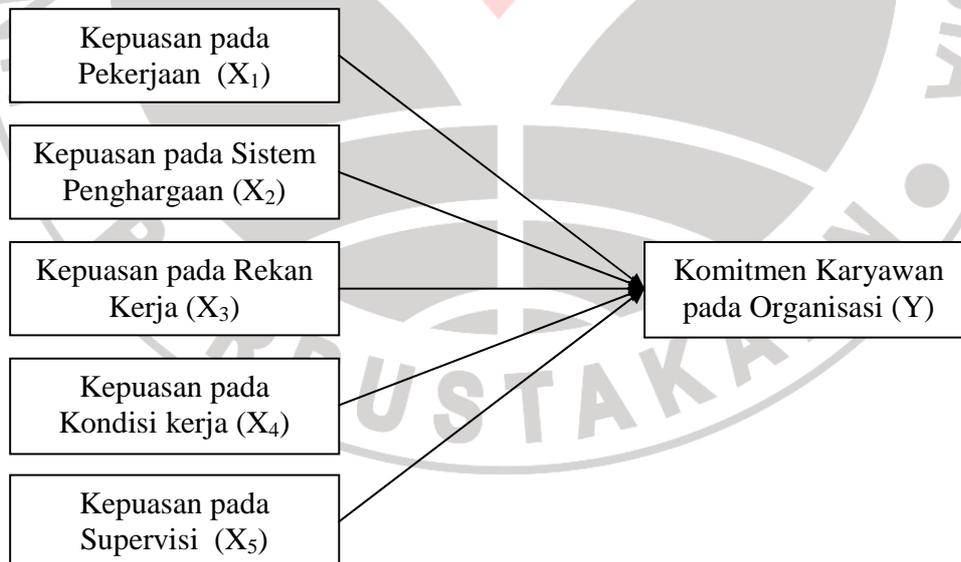
Sumber : Robbins (2001)

Keterangan : Berpengaruh secara simultan/serentak

Gambar 1 Kerangka Konsep

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka konsep serta teori tentang kepuasan kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap komitmen pada organisasi, maka dapat dirumuskan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan : Berpengaruh secara parsial

Gambar 2

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Dari kerangka pemikiran di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan indikator kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada sistem penghargaan, kepuasan pada kondisi kerja, kepuasan pada rekan kerja, dan kepuasan pada supervisi. Dengan kata lain jika unsur-unsur kepuasan kerja karyawan tersebut terpenuhi maka akan terwujud suatu komitmen pada organisasi.

G. Asumsi dan Premis

1. Asumsi

Asumsi untuk menghindari ketidaksesuaian antara masalah yang diteliti dengan pembahasan maka dipandang perlu menetapkan asumsi.

Berkaitan dengan hal itu, maka penulis mengajukan asumsi penelitian sebagai berikut :

1. Selama penelitian berlangsung struktur organisasi tidak mengalami perubahan.
2. Selama penelitian berlangsung susunan karyawan tidak mengalami perubahan.
3. Kondisi lingkungan kerja cukup baik
4. Latar belakang sosial, ekonomi, budaya, dan agama dianggap tidak mempengaruhi.

2. Premis

Sedangkan mengenai perumusan premis, Kommaruddin (1993: 22) menyebutkan bahwa :

Premis didefinisikan sebagai sesuatu yang dianggap benar. Sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenaran. Premis untuk karangan ilmiah sebagai dasar argumentasi penjelasan harus dinilai dengan apa yang ditetapkan oleh sesuatu yang diakui kebenarannya.

Untuk premis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Komitmen pada organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai sasaran dan meningkatkan tujuan organisasi
3. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, dapat diajukan hipotesis seperti berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan (serentak) antara variabel kepuasan kerja karyawan (X) terhadap komitmen pada organisasi (Y).
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja karyawan (X) terhadap komitmen pada organisasi (Y).
3. Variabel kepuasan pada sistem penghargaan (X_2) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (X) terhadap komitmen pada organisasi (Y).

I. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini dapat digolongkan sebagai *explanatory research* (penelitian penjelasan) yang akan memberikan penjelasan mengenai hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian *explanatory* dapat disebut juga penelitian uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan analisis kuantitatif yaitu dilakukan dengan cara mengklasifikasikan data-data dalam bentuk angka, membandingkan dan menghitungnya dengan menggunakan teknik statistik. Adapun teknik yang digunakan adalah korelasi dan regresi linier berganda dengan bantuan paket program SPSS.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Pengukuran kepuasan kerja karyawan dan komitmen pada organisasi digunakan alat ukur kuesioner diadaptasi dari teori Robbins (2001). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

J. Lokasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Litbang Teknologi Mineral dan Batubara Kota Bandung. Subyek penelitian adalah seluruh pegawai dalam struktural Puslitbang *tekMIRA*. Hasil survey awal pada Puslitbang *tekMIRA* menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawannya merasakan puas bekerja. Dapat dilihat dari kedisiplinan waktu masuk dan keluar kantor, produktivitas kerja, rendahnya tingkat kerusakan yang terjadi akibat kelalaian karyawan. Komitmen karyawan pada Puslitbang *tekMIRA* cenderung tinggi, dari data awal didapat bahwa rendahnya tingkat keluar masuk, absensi karyawan, dan karyawan bersedia untuk bekerja lembur.

Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2002:75) “*Stratified Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.”

