

Bab I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang Penelitian**

Komitmen telah menjadi salah satu attitude pekerjaan (*work attitudes*) paling populer dan dipelajari oleh berbagai praktisi dan peneliti (Riley, 2006). Ada beberapa alasan mengapa organisasi perlu meningkatkan komitmen individual terhadap organisasi. Salah satu alasannya, karena organisasi harus melanjutkan keunggulan bersaingnya dengan dukungan individual yang berkomitmen tinggi. Sebagai contoh, penelitian telah menemukan bahwa semakin individual memiliki komitmen terhadap organisasi, semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya (Porter & Steers, 1991:290). Selain itu, individual yang berkomitmen cenderung untuk tetap bekerja dalam organisasinya dengan periode waktu lebih lama.

Komitmen organisasional mencakup suatu perasaan dalam keterlibatan pekerjaan, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen individual. Salah satunya yaitu, memastikan individual termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Aamodt, 1991:376). Ketika individual puas dengan pekerjaannya, mereka memiliki sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Individual yang merasa puas dan berkomitmen dengan pekerjaannya akan lebih mudah untuk memiliki sikap identifikasi organisasional, yaitu menganggap diri mereka sebagai bagian dari organisasi tersebut, percaya, serta menerima nilai-nilai organisasi

dalam diri mereka (He & Mukherjee, ?). Dengan kata lain, organisasi dapat meminimalkan tingkat *turnover* jika mampu membangun kepuasan kerja individual (Porter & Steers, 1991:290).

Pernyataan di atas mengatakan bahwa komitmen organisasional mencakup salah satu hal yaitu, kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Individual yang memiliki komitmen organisasional memiliki kemampuan untuk menerima identitas organisasi dalam dirinya, terutama komitmen tipe afektif (Knippenberg & Schie, 2000). Hal ini berkaitan dengan adanya hubungan antara identifikasi organisasional dengan komitmen organisasional, yaitu menurut Porter dalam Jahangir *et al.* (2006) bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan relatif individual dalam mengidentifikasikan dirinya dengan identitas organisasi dan ikut terlibat di dalamnya. Bentuk perilaku individual yang mampu mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai dan tujuan serta memperlakukan organisasi seperti milik mereka sendiri (Sugiarti, 2001). Perilaku individual tersebut lebih dikenal dengan proses identifikasi organisasional yang memberi dampak positif bagi organisasi dan anggotanya (Mael & Ashforth, 1992).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang merupakan replikasi He dan Mukherjee (?) dengan judul; “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh identifikasi organisasional”. Penelitian ini menggunakan subjek berbeda yaitu para dosen.

1.2 Identifikasi Masalah

Komitmen organisasional dipandang sebagai kekuatan identifikasi individual, kemauan untuk memberikan kontribusi, dan tetap tinggal (bekerja) pada organisasi tersebut (Barge & Schlueter, 1989). Setiap individual memiliki alasan yang berbeda ketika memutuskan untuk berkomitmen dengan suatu organisasi. Beberapa individual berkomitmen karena visi, misi, dan tujuan organisasi selaras dengan apa yang mereka harapkan. Namun, ada juga yang berkomitmen karena melihat untung ruginya, misalnya: *lose prestige*, *retirement benefits*, atau *social networks* (Boehman, 2006). Oleh karena itu, perlu bagi suatu organisasi untuk memelihara komitmen individual.

Individual dengan sikap identifikasi yang tinggi terhadap organisasi, mempunyai sedikit kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dibanding individual dengan sikap identifikasinya rendah. (Mael & Ashforth, 1995). Ketika individual berkomitmen, mereka lebih mampu untuk mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian dari organisasi dan memberi timbal balik yang baik (Riley, 2006). Selain itu, semakin tinggi sikap identifikasi yang dimiliki individual, maka semakin mereka termotivasi dan puas terhadap organisasinya.

He dan Mukherjee (?) menyatakan, bahwa perbedaan tingkat kepuasan juga berpengaruh pada tingkat identifikasi individual terhadap organisasi. Sama halnya dengan komitmen, perbedaan tipe komitmen seseorang berpengaruh pada tingkat kepuasannya. Berdasarkan studi Coberly dalam Boehman (2006), menyatakan bahwa kepuasan (intrinsik & ekstrinsik) memiliki hubungan sebab akibat yang kuat terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ini mengacu pada pernyataan He dan Mukherjee (?) bahwa kepuasan kerja menunjukkan hubungan dengan identifikasi organisasional, dan identifikasi organisasional juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja (intrinsik dan ekstrinsik) dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung?
2. Bagaimana tingkat identifikasi organisasional dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung?
3. Bagaimana tingkat komitmen organisasional (afektif, normatif, dan *continuance*) dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung?
4. Berapa besar pengaruh kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) dosen fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap identifikasi organisasional di Universitas Kristen Maranatha, Bandung?
5. Berapa besar pengaruh kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional afektif di Universitas Kristen Maranatha, Bandung?
6. Berapa besar pengaruh kepuasan kerja ekstrinsik dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional normatif di Universitas Kristen Maranatha, Bandung?

7. Berapa besar pengaruh identifikasi organisasional dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional afektif di Universitas Kristen Maranatha, Bandung?
8. Berapa besar pengaruh identifikasi organisasional dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional normatif di Universitas Kristen Maranatha, Bandung?
9. Berapa besar pengaruh identifikasi organisasional dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional *continuance* di Universitas Kristen Maranatha, Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh identifikasi organisasional di Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian yang lebih khusus adalah:

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja (intrinsik dan ekstrinsik) dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
2. Mengetahui tingkat identifikasi organisasional dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
3. Mengetahui tingkat komitmen organisasional (afektif, normatif, dan *continuance*) dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

4. Mengetahui tingkat pengaruh kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap identifikasi organisasional di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
5. Mengetahui tingkat pengaruh kepuasan kerja (intrinsik & ekstrinsik) dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional afektif di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
6. Mengetahui tingkat pengaruh kepuasan kerja ekstrinsik dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional normatif di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
7. Mengetahui tingkat pengaruh identifikasi organisasional dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional afektif di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
8. Mengetahui tingkat pengaruh identifikasi organisasional dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional normatif di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
9. Mengetahui tingkat pengaruh identifikasi organisasional dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terhadap komitmen organisasional *continuance* di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya hasil dari penulisan skripsi ini, diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan supaya penulis dapat lebih memahami tentang perilaku karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Insani. Secara khusus mengenai aspek kepuasan organisasional dalam membangun komitmen organisasional.

2. Bagi Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pemikiran yang membangun kemajuan organisasi. Dalam hal ini mengenai aspek yang berkaitan dengan SDI, bahwa kepuasan organisasional dapat membangun komitmen dosen di Universitas Kristen Maranatha Bandung.

3. Bagi Akademisi dan Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak akademisi dan praktisi, terutama dalam hal melihat adanya pengaruh kepuasan organisasional terhadap komitmen karyawan yang dimediasi oleh identifikasi organisasional dalam lingkup kerja dan organisasi yang berbeda.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Kristen Maranatha, Jl. Surya Sumantri No. 65, Bandung. Waktu penelitian dari bulan Maret-Agustus 2007.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan.
- Bab II Kajian Pustaka dan Hipotesis terdiri atas kajian pustaka, pengaruh antara kepuasan organisasional terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh identifikasi organisasional.
- Bab III Metoda Penelitian terdiri atas objek dan subjek penelitian, teknik dan pengumpulan data, definisi operasional, serta metoda dan prosedur analisis data.
- Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri atas sejarah Universitas Kristen Maranatha, Bandung, karakteristik responden, hasil uji normalitas, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif dan korelasi, hasil uji *fitness model*, serta hasil uji hipotesis.
- Bab V Penutup terdiri atas simpulan, keterbatasan penelitian, saran bagi penelitian mendatang, dan saran bagi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.