

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan memiliki daya saing (Bangun, 2012). Maka dapat dikatakan bahwa SDM memiliki peran penting untuk memajukan suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset dan peggerak perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Handoko (1996; dalam Tobing, 2009) menyatakan kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri dan karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Selanjutnya Mangkunegara (2010) memperjelas pernyataan Handoko (1996; dalam Tobing, 2009) tentang aktualisasi diri yang meliputi kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi.

BAB I PENDAHULUAN

Menurut Robbins (1998; dalam Baihaqi, 2010) seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya kondisi sementara, tetapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti. Menurut Bangun (2012) sebagian karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya, karena tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan membuat karyawan tersebut harus dipindahkan pada bidang pekerjaan lain yang sesuai. Robbins (2007; dalam Wahab, 2012) selanjutnya, membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyenangkan atau pernyataan emosi sebagai hasil penilaian dari pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan satu ekspresi pegawai dari sebaik apakah pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi. Setiap karyawan yang terlibat pada pekerjaannya menunjukkan kondisi berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung puas pada pekerjaannya. Definisi lain kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006; dalam Suryaman, 2011). Sementara itu kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah komitmen dan motivasi.

Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan komitmen ditunjukkan melalui hasil penelitian Gregson (1992; dalam Rapina & Friska, 2011) yang menyatakan bahwa

BAB I PENDAHULUAN

kepuasan kerja adalah faktor pendahulu (anteseden) dari komitmen. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya (Trisnaningsih, 2010). Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan keprihatinan mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan (Noorthcraft & Neale, 1996; dalam Rapina & Friska, 2011). Di sisi lain, penelitian Poznanski & Bline (1997; dalam Rapina & Friska, 2011) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional cenderung mendahului dan menjadi salah satu penyebab terjadinya kepuasan kerja. Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tersebut.

Komitmen lain yang tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang karyawan (dosen) adalah komitmen profesional. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990; dalam Ujianto & Alwi, 2005). Hilmanrama (2010) menyimpulkan bahwa komitmen profesional merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak dan bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Universitas Kristen Maranatha merupakan salah satu lembaga pendidikan dengan berbagai fasilitas dan pilihan jurusan yang beragam, yang pada umumnya merupakan tempat pendidikan lanjutan bagi para lulusan Sekolah Menengah Atas atau tingkat setaraf lainnya. Faktor utama dari Universitas Kristen Maranatha adalah para dosen, sehingga

BAB I PENDAHULUAN

terdapat keterkaitan yang erat antara Universitas Kristen Maranatha dan para dosen atau staf pengajarnya. Upaya menempatkan Universitas Kristen Maranatha di masyarakat memerlukan komitmen dosen, mahasiswa dan Universitas Kristen Maranatha sendiri. Kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini adalah para dosen merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Universitas Kristen Maranatha). Para dosen merupakan faktor penggerak juga penentu dalam mengembangkan Universitas Kristen Maranatha. Peneliti memilih para dosen tetap Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha sebagai subyek penelitian dikarenakan beberapa alasan diantaranya: alasan pertama karena para dosen merupakan faktor penentu maju atau tidaknya Universitas Kristen Maranatha tempat mereka bekerja terutama bagi Para dosen tetap Fakultas Psikologi , oleh karena itu menjaga komitmen organisasional menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh Universitas Kristen Maranatha terhadap para dosen yang merupakan anggota organisasinya. Kinerja para dosen tetap Fakultas Psikologi akan dirasakan langsung dampaknya oleh para mahasiswa yang dibina mereka sehingga para dosen perlu membangun komitmen profesional untuk mencapai kinerja baik. Alasan kedua ,karena para dosen yang memiliki komitmen organisasional dan komitmen profesional tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan institusi (Universitas Kristen Maranatha). Secara khusus, komitmen profesional dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja & kepuasan kerja bagi para dosen.alasan ketiga karena Adanya komitmen profesional akan dapat membantu menyelaraskan pencapaian tujuan organisasi & tujuan personal.

BAB I PENDAHULUAN

Berdasarkan pemaparan fenomena-fenomena sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerja (studi pada : Para Dosen tetap Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha)”**

1.2 Rumusan masalah

Beberapa masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh positif pada kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif komitmen organisasional pada kepuasan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif komitmen profesional pada kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Universitas Kristen Maranatha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran agar Universitas Kristen Maranatha lebih memperhatikan komitmen organisasional dan komitmen profesional dari para stafnya, terutama dosen-dosennya. Komitmen organisasional yang tercipta

BAB I PENDAHULUAN

antara pimpinan Universitas Kristen Maranatha terhadap para stafnya (khususnya staf pengajar atau dosen), diharapkan akan dapat mempererat hubungan sebagai satu kesatuan dengan tujuan yang sama yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Penysadaran akan komitmen profesional diharapkan agar setiap individu yang terlibat dapat lebih terpacu dalam totalitas profesinya sebagai dosen Universitas Kristen Maranatha. Hasil penelitian ini diharapkan dapat juga memberikan saran atas faktor apa yang sebaiknya dipertimbangkan untuk dapat mempertahankan eksistensi Universitas Kristen Maranatha.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau referensi bagi para akademisi khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Insani yang hendak melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa, yaitu yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini terdiri dari teori-teori sosial dan hasil riset-riset terdahulu yang dapat dimanfaatkan kembali untuk membangun dan mendukung hipotesis-hipotesis dalam penelitian berikutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab keingintahuan khususnya tentang teori-teori dalam penelitian ini yang membahas komitmen organisasional, komitmen profesional, kepuasan kerja, serta implikasinya sehingga dapat diterapkan dalam

BAB I PENDAHULUAN

kehidupan berorganisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif di era globalisasi ini.

