

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, tantangan terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan kemajuan teknologi informasi menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dan produktif. Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks untuk mencapai tujuan tertentu dengan mengalokasikan sumber daya manusia dan sumber daya dana yang ada secara rasional dan fungsional. Organisasi terdiri dari beberapa unsur yang saling terkait satu sama lain. Interaksi antara unsur-unsur ini akan berhubungan dengan personel-personel yang ada. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh banyak komponen yang saling menunjang, tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasinya, tetapi tergantung pada mutu, kemampuan dan dedikasi personel-personel organisasi tersebut. Organisasi yang mampu menghadapi tantangan terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan kemajuan teknologi informasi adalah suatu organisasi yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai proaktif terhadap perubahan tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai potensi strategis dalam suatu organisasi yang artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam mencapai visi maupun tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi sepatutnya harus memperhatikan sumber daya manusianya agar memiliki komitmen yang baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi seperti yang diinginkan organisasi maupun karyawan itu sendiri. Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk

mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Untuk mewujudkan visi, misi tersebut dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkompeten, aktif, kreatif, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh kondisi pegawai di dalam organisasi. Bila setiap pegawai merasa aman, nyaman dan puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan akan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen kerja dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seseorang bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan tujuan sebuah organisasi tergantung kepada komitmen individu dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya.

Komitmen kerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Demikian juga komitmen kerja mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Steers & Porter (1995:125) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan

untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Keadaan ideal inilah yang selalu diinginkan oleh organisasi.

Namun demikian, kenyataan yang ada menunjukkan bahwa sebagian karyawan mempunyai komitmen kerja yang rendah yang ditandai dengan tingginya absensi setiap pegawai, bekerja tidak sungguh-sungguh, sering menunda nunda pekerjaan, tidak merasa sebagai bagian dari organisasi, kurang memperdulikan orang-orang yang ada disekitarnya dan lain sebagainya. Fenomena yang terjadi sehubungan dengan komitmen kerja merupakan pertanda bahwa perusahaan tidak dapat memenuhi harapan seperti yang diinginkan karyawan. Oleh karena itu akan sulit bagi karyawan untuk mempertahankan komitmennya pada saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan lain yang lebih menjanjikan harapan yang lebih tinggi. Rendahnya komitmen karyawan ini merupakan kerugian besar bagi organisasi itu sendiri.

Griffin (2004:78) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi selalu merasakan nilai dan pentingnya integrasi tujuan individu dan organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif baik terhadap diri sendiri maupun organisasi. Salah satu hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan cara menumbuhkan dan meningkatkan komitmen seseorang terhadap organisasi.

Untuk menjaga komitmen setiap pegawai maka setiap masalah yang ada dalam tubuh organisasi harus diselesaikan dengan cepat agar semua kegiatan yang direncanakan dapat berlangsung dengan baik. Jika masalah tidak dapat terselesaikan maka akan berdampak buruk bagi organisasi itu sendiri dan akan mempengaruhi komitmen setiap pegawai. Beragam masalah dapat terjadi dalam sebuah organisasi seperti konflik antar pegawai, iklim atau ketidaknyamanan di dalam kantor, pendapatan pegawai yang rendah, mengakibatkan komitmen yang rendah, pengawasan yang kurang efektif, pengabaian akan tugas, tidak adanya motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai dan lain sebagainya. Komitmen kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi membutuhkan pegawai yang loyal terhadap organisasi yakni pegawai yang berusaha secara sungguh-sungguh bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan pada organisasi inilah yang disebut dengan komitmen kerja.

Demikian halnya bahwa salah satu tugas dari Universitas HKBP Nommensen Medan adalah melaksanakan rencana dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin, serta melaksanakan apa yang menjadi tugas suatu organisasi khususnya sumber daya manusianya. Setiap organisasi baik organisasi pendidikan maupun non pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia

harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan ditemukan bahwa komitmen kerja pegawai di lingkungan Universitas HKBP Nommensen Medan masih rendah yang ditandai dengan beberapa gejala seperti masih banyaknya penyelesaian tugas belum tepat pada waktunya dan berkesan menunda nunda, menganggap tugas sebagai beban yang harus diselesaikan, pelayanan terhadap mahasiswa belum maksimal, pegawai sering marah kepada mahasiswa. Komunikasi yang kurang baik antar sesama rekan kerja, kondisi kerja. Fakta lainnya dilapangan menunjukkan bahwa nilai nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit sudah mulai pudar atau hilang seperti yang muda harus menghormati yang tua, yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, sehingga peneliti melihat para pekerja khususnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut kepada atasannya bukan di dasari dari nilai-nilai kesetiaan terhadap organisasi tersebut. Fakta lain menunjukkan bahwa sekitar 45% pegawai yang terlambat masuk kantor baik pagi maupun setelah istirahat siang, sekitar 40% pegawai yang masih mencari pekerjaan sampingan, sekitar 40% pegawai yang permisi untuk urusan keluarga, sekitar 40% pegawai yang berkunjung ke tempat pegawai lain pada saat jam kerja. Berdasarkan fenomena diatas ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen kerja pegawai UHN Medan masih rendah.

Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain : 1) faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian; 2)

Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan; 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan; 4) Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Selanjutnya Steers dan Potter (dalam Luthans:2006) menyebutkan bahwa komitmen kerja yang tinggi dicirikan oleh tiga faktor yaitu (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha demi organisasi; (3) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan komitmen kerja tentu dipengaruhi banyak faktor diantaranya iklim organisasi. Menurut Mowdy (1995:125) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah iklim organisasi. Setiap kegiatan yang dilaksanakan secara berulang ulang dalam menjalankan organisasi tersebut akan menghasilkan sistem, aturan bahkan kepercayaan pada anggota kelompok tersebut yang kemudian menjadi iklim organisasi. Menurut Nawawi (2003:125) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai yang dilakukan dalam suatu organisasi. Dengan iklim kerja yang baik perusahaan akan dapat menentukan dan mencapai tujuannya dengan tepat waktu. Budaya kerja juga dapat memberikan rasa nyaman dan kondusif bagi pegawai dalam menjalankan aktivitasnya dan akan meningkatkan komitmen.

Selain iklim organisasi faktor lain yang mempengaruhi Komitmen kerja adalah motivasi. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak adanya pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk pegawai. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai.

Komitmen pegawai dipengaruhi oleh motivasi itu sendiri untuk melaksanakan tugas di dalam organisasi. Beberapa literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Seperti yang dikemukakan oleh Thoha (2011:222) bahwa perilaku seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Keinginan yang dimaksud adalah motivasi yang merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapainya. Hasibuan (1997:183) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat dari cara kerja seperti kemauan untuk bekerja, berusaha untuk memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Seseorang yang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tetapi seseorang bekerja dengan motivasi yang rendah maka tanggungjawab dan kesungguhannya dalam kerjanya rendah.

Selain faktor iklim dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja adalah kepuasan kerja. Gibson dkk (1994:213) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki setiap pegawai terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan, individu yang tidak puas mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Setiap orang memiliki tingkat yang berbeda beda sesuai dengan cara penilaian yang berlaku bagi dirinya. Kepuasan kerja ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreatifitas kerja yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang Hubungan Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah berkenaan dengan komitmen kerja pegawai, yakni: (1) Apakah banyaknya beban tugas berhubungan dengan komitmen kerja pegawai? (2) Apakah rendahnya pendapatan yang diterima berhubungan dengan komitmen kerja pegawai? (3) Apakah sistem komunikasi berhubungan dengan komitmen kerja pegawai? (4) Apakah nilai-nilai kemanusiaan berhubungan dengan komitmen kerja pegawai?

(5) Apakah iklim organisasi berhubungan dengan komitmen kerja pegawai? (6) Apakah motivasi kerja berhubungan dengan komitmen kerja pegawai? (7) Apakah kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen kerja pegawai? (8) Apakah iklim organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen kerja pegawai?

C. Pembatasan Masalah

Uraian identifikasi masalah diatas memperlihatkan banyak faktor yang diduga berhubungan dengan komitmen kerja pegawai. Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas, maka peneliti membatasi pada tiga faktor yang diduga berhubungan dengan komitmen kerja pegawai yaitu iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan komitmen kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan?
3. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan?

4. Apakah terdapat hubungan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama sama dengan komitmen kerja pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan iklim organisasi dengan komitmen kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan
2. Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan
3. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan
4. Hubungan iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama dengan komitmen kerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen Medan

F. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengembangkan ilmu bidang administrasi pendidikan yaitu mengenai iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai baik secara teori maupun dalam praktek yang sebenarnya di Universitas HKBP Nommensen Medan.

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi ketua yayasan Universitas HKBP Nommensen Medan, sebagai informasi tentang komitmen kerja pegawai sehingga diambil kebijakan untuk meningkatkan komitmen kerja pegawainya dimasa yang akan datang
2. Bagi Rektor Universitas HKBP Nommensen Medan, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai
3. Bagi kepala biro bagian kepegawaian sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai.
4. Bagi pegawai Universitas HKBP Nommensen Medan, untuk menjadi bahan masukan dalam memahami faktor faktor yang mempengaruhi komitmen kerjanya sehingga menjadi motivasi untuk meningkatkannya dimasa yang akan datang.
5. Bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya yang mendukung di kemudian hari

THE
Character Building
UNIVERSITY