

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017:1).

Sumber daya manusia merupakan karyawan sebagai aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari: *man, money, methode, machines, materials*, dan *market* atau disingkat dengan 6 M. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management* (Hasibuan, 2017:9). Manajemen yang mengatur unsur manusia ini disebut sebagai manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian,

pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, yaitu melalui kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Dewasa ini, perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kokoh untuk mengarungi dan bertahan ditengah dinamika persaingan antar perusahaan.

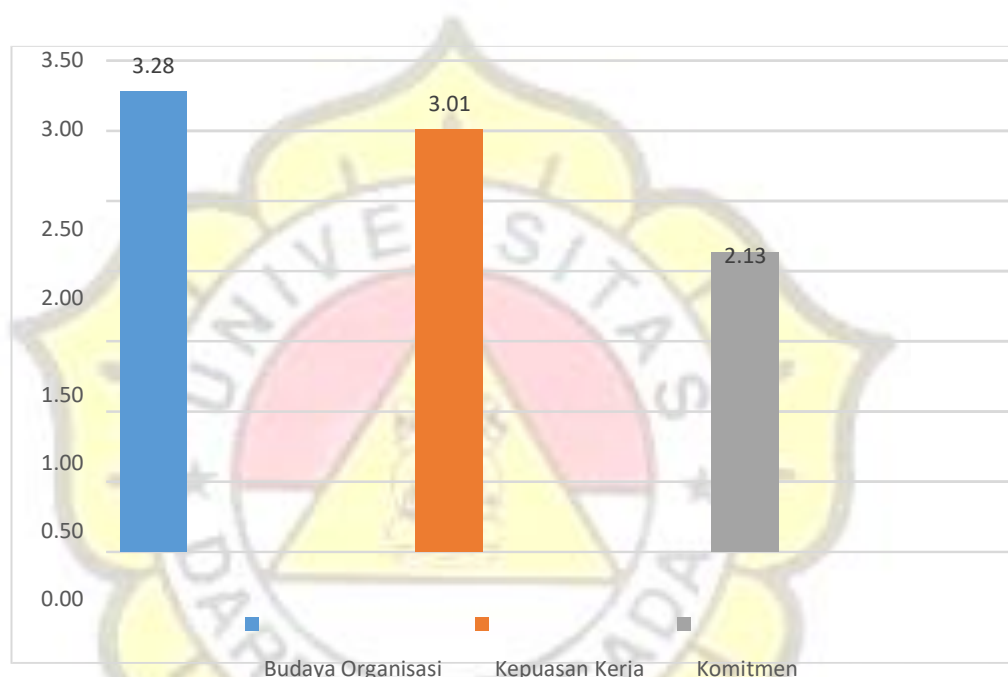
Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al. (2009), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu pula

komitmen organisasional mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasional karyawan akan berkurang.

Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus (BKPAK) merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kemanusiaan yang mendapat kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai penyedia jasa *training* di Indonesia sejak tahun 2000 dengan total seluruh anggota mencapai jumlah 135 (seratus tiga puluh lima) anggota yang dimiliki pada Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus. Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus memberikan contoh Budaya Organisasi yang baik. Hal ini dapat terlihat dari sapaan dan kedekatan setiap anggota, dan mengembangkan inovasi dan keberanian pengambilan resiko, memperhatikan setiap detail pekerjaan, mengutamakan orientasi pada manusia, tim dan hasil.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

Dari pernyataan di atas penulis melakukan survei kepada 27 responden di Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus (BKPAK) sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1.1

Grafik Hasil Rata-Rata Jawaban 27 Responden

Berdasarkan grafik di atas mengenai penerapan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus, jika melihat teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2005 : 79) berikut:

Tabel 1.1
Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,74	Sangat Tidak Baik
1,75 – 2,49	Tidak Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Sudjana (2005 : 79)

penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang penerapan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen. Jawaban 27 responden tentang budaya organisasi mencapai rata-rata 3,28 dan tentang kepuasan kerja mencapai rata-rata 3,01 yang artinya mencapai tingkat interval teratas atau sangat baik, sementara tentang komitmen hanya mencapai rata-rata 2,13 yang artinya berada di tingkat interval tidak baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012) studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang, dengan dukungan budaya organisasi mengenai visi, misi, nilai-nilai, serta melibatkan karyawan dan dukungan kepuasan kerja mengenai kebijakan kompensasi, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja saling mempengaruhi satu sama lain dalam komitmen organisasional.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus

mengenai pentingnya penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja, apakah mempengaruhi komitmen organisasional, sehingga peneliti mengambil judul penelitian ini. **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Staf di Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kultur atau budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat mempengaruhi komitmen organisasional.
2. Kepuasan Kerja yang statis akan berakibat pada tidak efektifnya organisasi serta menurunkan komitmen organisasional.
3. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang mendukung, dapat mengurangi komitmen organisasional.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting agar masalah yang dikaji menjadi jelas dan mengarahkan perhatian dengan tepat karena apabila suatu masalah terlalu luas maka masalah tersebut harus dibatasi dahulu sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara jelas dan tepat.

Dalam penelitian ini akan membatasi pembahasan dan analisis masalah untuk budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Badan Kejasama Pelayanan Antar Kampus?
2. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sampai sejauh mana kesesuaian antara tingkat kepentingan unsur-unsur budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus (BKPAK). Dengan tujuan utama penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang berdampak pada komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.

b Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya budaya organisasi dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional Badan Kerjasama Pelayanan Antar Kampus.

