

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Dalam tiap bidang pekerjaan membutuhkan keahlian dan independensi, pada dasarnya diperlukan jenis komitmen seperti komitmen organisasi. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pegawai terhadap organisasi (Hartono, 2004). Komitmen organisasi dan motivasi nampaknya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Menurut Windryanto (2004 : 80) mengemukakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Miner , 1998 :

84). Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain.

Kepuasan didalam bekerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup , karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Yeni dan Ariel 2004). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak akan berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, karena berharap akan menemukan pekerjaan lain yang lebih memuaskan (Suwandi dan Indriantoro, 2001).

Dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama guna mendapatkan predikat sebagai seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan dalam suatu profesi. Sedangkan motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang di arahkan untuk mencapai kepuasan kerja.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi, oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai baik oleh perusahaan

maupun instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Pegawai yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi mereka terhadap instansi secara keseluruhan.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001: 205). Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila kebutuhan merupakan kepentingan manusia.

Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan atau mendukung manusia supaya mereka mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari organisasi agar pegawai tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Kelangsungan hidup sebuah instansi juga tergantung kepada motivasi kerja dan komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat pegawai terhadap instansi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi instansi. Dalam dunia kerja, komitmen pegawai terhadap organisasi hal yang sangat penting karena

mereka memberikan yang terbaik bagi instansi, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh instansi. Hal ini terjadi bila pegawai merasa senang dan terpuaskan didalam instansi yang bersangkutan, sehingga komitmen organisasi tumbuh manakala harapan kerja terpenuhi dengan baik. Hingga pada akhirnya terpenuhi harapan kerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja.

Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya dan Tata Ruang mempunyai tugas pelaksanaan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum cipta karya dan tata ruang. Birokrasi pemerintah ini baik di pusat terutama di daerah memegang peranan penting dalam pembangunan bangsa Indonesia. Untuk itu birokrasi pemerintah daerah dituntut untuk bekerja secara profesional dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dengan berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor lain yang mempengaruhinya seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Komitmen terkait dengan berbagai aspek pada organisasi yang dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Meskipun telah dilakukan berbagai upaya perbaikan terhadap birokrasi pemerintahan, pada kenyataanya kepuasan kerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan, antara lain dicerminkan dengan masih banyaknya keluhan pegawai. Hal ini berakibat menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang akhirnya membawa dampak negatif terhadap kepuasan pegawai.

Dari pengamatan peneliti pada dinas P.U Cipta Karya banyak ditemukan masalah mengenai komitmen organisasi diantaranya kurangnya loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi sehingga tujuan organisasi tidak tercapai maksimal. Selain itu motivasi kerja pegawai juga menjadi permasalahan utama pada instansi ini. Fenomena yang nampak yaitu dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerja sama antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan akan mendukung aktivitas organisasi pada seluruh unit satuan kerja di kabupaten Sumenep dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional untuk kepentingan dan kebutuhan pelayanan publik pada masyarakat. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu kajian terhadap komitmen organisasional dan motivasi kerja pegawai yang membentuk kepuasan kerja pegawai yang tinggi sebagai implementasi visi dan misi organisasi Dinas P.U Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Instansi ini sangat berperan penting dalam pembangunan infrastruktur di kabupaten Sumenep, baik dalam pembangunan pemukiman dan jalan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas PU. Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas P.U Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas P.U Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep?
3. Variabel manakah diantara komitmen organisasi dan motivasi kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas P.U Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitaian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas P.U Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas P.U Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep.
3. Untuk mengetahui variabel manakah diantara komitmen organisasi dan motivasi kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap

kepuasan kerja pegawai Dinas P.U Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas P.U Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sumenep.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam hal komitmen organisasi dan motivasi kerja bagi pegawai, sehingga peneliti dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya dilingkungan dunia usaha nyata.
3. Bagi Universitas Trunojoyo, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dokumentasi untuk menambah pengetahuan yang dapat dimanfaatkan sebagai penunjang bagi mahasiswa dalam rangka memperdalam pengetahuan dan pengalaman belajar di Perguruan Tinggi.
4. Bagi instansi, diharapkan mampu membantu menganalisis dan memberikan masukan terhadap hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, khususnya melalui sudut pandang komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan pengelolaan SDM.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.