

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan suatu organisasi mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Beberapa memproduksi barang bagi pasar lokal atau pasar ekspor, sementara yang lain memberikan atau menghasilkan jasa, baik untuk mencari keuntungan maupun yang tidak (organisasi non profit). Guna mencapai tujuan-tujuan tersebut, organisasi menyangkan dirinya keandalan dan keefektifan bermacam sumber dayanya, yang dapat dibedakan menjadi sumber daya keuangan, teknologi dan manusia. Beberapa organisasi sangat membutuhkan sumber daya finansial, organisasi yang lain bergantung pada kecanggihan teknologinya, sementara organisasi yang bergerak di sektor jasa sangat bergantung pada kualitas karyawannya, itulah yang disebut sumber daya manusia.

Menurut Nankervis dkk (2008), tanpa mengesampingkan sumber daya yang lain dalam organisasi, sumber daya manusia hampir selalu dianggap sebagai bagian kunci bagi kesuksesan suatu organisasi. Orang-orang merancang, mengoperasikan dan memperbaiki teknologi, orang-orang mengontrol sumber daya keuangan dan orang-orang pulalah yang mengelola orang lain dalam semua organisasi. Dibandingkan dengan sumber daya teknologi dan keuangan, sumber daya manusia merupakan aspek yang paling tidak dapat diprediksi dan membuatnya menjadi biaya yang sangat bagi organisasi, serta dilain pihak merupakan aset yang sangat berharga.

Oleh karena itu, mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia, saat ini banyak perusahaan yang memfokuskan perhatiannya pada faktor sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor penentu bagi sumber daya-sumber daya yang lainnya agar memiliki nilai, fungsi, dan manfaat bagi manusia dan organisasi. Walaupun dalam suatu perusahaan tersedia mesin serba canggih, biaya cukup dan ruang kerja yang memadai tetapi tanpa adanya peranan dari manusia yang mau bekerja dengan baik maka akan gagal sebuah perusahaan untuk menjalankan misi dan mencapai tujuannya (Dessler, 2009).

Melihat besarnya kontribusi sumber daya manusia bagi keberhasilan suatu organisasi, maka organisasi perlu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap. Killian dan Siagian (dalam Ali Nina, 2001) menyatakan bahwa sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, serta dikembangkan oleh organisasi. Hal ini berarti disamping mengadakan perekrutan, penerimaan, dan penempatan tenaga kerja, organisasi juga harus mampu memelihara dan mempertahankan karyawannya serta dengan menumbuhkan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen dapat dibangun jika perusahaan tempat bekerja menciptakan suasana dimana karyawan merasa dihargai sebagai manusia, diperlakukan secara adil, dan didengarkan pendapatnya. Komitmen karyawan terhadap perusahaan bukan hanya dikarenakan gaji yang diterima, melainkan juga disebabkan kepercayaan, kebanggaan, dan rasa hormat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Secara umum, komitmen terhadap organisasi menunjukkan pada hubungan antara karyawan dengan organisasinya, yang merupakan orientasi seseorang pada organisasi tempatnya bekerja sehingga bersedia menyumbangkan tenaganya dan mengikatkan dirinya melalui aktivitas-aktivitas dan keterlibatan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan/ kesuksesan organisasi (Dessler, 2009).

Komitmen organisasi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya (Robbins & Judge, 2009). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan yang tinggi maka akan terlihat rajin dalam bekerja, memiliki keterlibatan dalam organisasi, loyal terhadap perusahaan, mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan, serta tidak adanya keinginan untuk berpindah meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Keadaan tersebut di atas, berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara dengan beberapa penerbang dan bagian personil di Direktorat Polisi Udara, didapatkan bahwa pada umumnya penerbang pada Direktorat Polisi Udara mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi pada saat yang dirasakan tepat bagi mereka. Melihat para senior mereka yang sudah meninggalkan organisasi dan bekerja di tempat lain, membuat mereka ingin melakukan hal tersebut, sehingga dapat dikatakan komitmen mereka pada organisasi pada saat ini dapat dikatakan rendah. Mereka tidak mau terikat terlalu lama dengan organisasi, karena begitu muncul kesempatan untuk meninggalkan organisasi, maka mereka akan melakukannya.

Sementara bagi organisasi keadaan tersebut dianggap sebagai sebuah kerugian. Organisasi sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan

sumber daya manusianya, guna menjadi polisi penerbang yang handal. Biaya yang dikeluarkan untuk melatih dan mengembangkan ketrampilan mereka sangatlah besar, ditengah adanya kendala atas besarnya anggaran yang disediakan oleh Polri.

Menurut Allen & Meyer (1997), tinggi rendahnya komitmen individu pada organisasinya ditentukan oleh tingkat kepuasan kerjanya. Manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Setiap perilaku dan aktivitas manusia tersebut selalu diarahkan pada aspek keseimbangan, baik dalam hal yang bersifat materi maupun yang bersifat non materi. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan karyawan. Penting atau tidaknya kepuasan kerja serta tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja yang ingin dicapai oleh karyawan, tergantung sistem nilai yang berlaku pada diri karyawan tersebut dan seberapa besar kebutuhannya dapat terpenuhi.

Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan penting artinya bagi kelangsungan hidup dan maju mundurnya perusahaan tersebut. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap sebaliknya (Luthans, 2008).

Menurut Riggio (2009), kepuasan kerja adalah perasaan positif dan sikap seseorang tentang pekerjaannya. Semua aspek dari suatu pekerjaan, baik atau buruk, positif atau negatif, semuanya berkontribusi pada perkembangan perasaan puas (atau

tidak puas) dalam pekerjaan. Riggio (2009) juga menambahkan bahwa manajemen haruslah memperhatikan perasaan dan sikap karyawannya ini, seperti juga variabel lainnya yaitu kinerja atau produktivitas, kualitas kerja, ketidakhadiran karyawan dan keluar masuknya karyawan (turn over).

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pilot di Direktorat Polisi Udara POLRI.

B. Rumusan Masalah dan Pokok Bahasan

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang diajukan adalah yaitu: “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pilot di Direktorat Polisi Udara POLRI?”

2. Pokok Bahasan

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah seberapa besar tingkat identifikasi karyawan, sikap positif, dan ketertarikannya terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap kondisi yang karyawan dapati di dalam organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan terhadap organisasi pada pilot di Direktorat Polisi Udara POLRI.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih luas tentang Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi serta ada atau tidaknya hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Direktorat Polisi Udara POLRI untuk memberikan gambaran seberapa besar tingkat komitmen para pilotnya dan diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah guna meningkatkan komitmen organisasi pilot kepada kesatuannya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberi gambaran yang jelas dan sistematis dari penulisan skripsi ini, maka penulis membagi skripsi ini dalam beberapa bab, yaitu:

Bab I: Pendahuluan

Pada bab I membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah dan pokok bahasan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Pada bab II membahas tentang tinjauan pustaka yaitu teori-teori yang mendukung komitmen organisasi dan kepuasan kerja, keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta rumusan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian

Dalam bab III diuraikan mengenai metodologi penelitian yang digunakan yang terdiri dari identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis instrumen dan metode analisis data.

Bab IV : Laporan Penelitian

Pada bab ini, dibahas mengenai orientasi kancah, persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian dan analisis data hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab V menguraikan tentang pembahasan, kesimpulan, dan saran penulis yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan.