

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan zaman menyebabkan setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kualitas usahanya agar dapat bertahan dalam ketatnya perkembangan usaha yang ada. Sebagai kunci utama dalam mempertahankan kualitas adalah sumber daya yang ada pada lembaga tersebut. Sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling utama sebagai penggerak untuk maju mundurnya suatu lembaga.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi khususnya lembaga, sangat diperlukan. Oleh karena itu perlu dipikirkan bagaimana caranya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan merupakan aset penting dalam suatu lembaga karena semua kegiatan organisasi atau lembaga tersebut dijalankan oleh karyawannya. Komitmen organisasi dalam bekerja menjadi salah satu hal yang menunjang tercapainya tujuan lembaga. Komitmen tersebut diperlukan untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang agar tujuan lembaga lebih cepat terwujud.

Komitmen organisasi oleh karyawan juga sangat dibutuhkan, sebab dengan adanya suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Akan tetapi meningkatkan komitmen organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak hal yang harus

dilakukan oleh perusahaan agar karyawan memiliki komitmen. Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi antara lain: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, masa kerja, kepuasan kerja dan *work family conflict*.

Bagi karyawan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari ruangan kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang memadai, kebersihan tempat kerja, dan ketenangan akan mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang seperti ini akan meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Namun sebaliknya apabila ruangan kerja kurang kondusif, misalnya seperti ruang kerja yang panas, terlalu padat, kotor, dan bising tentu akan membuat karyawan menjadi tidak dapat beraktivitas atau bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti ini dapat menurunkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap pembentukan komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang cenderung demokratis. Hal ini dapat terlihat dari cara pimpinan menerapkan disiplin kerja, mengambil keputusan atau dalam menerima kritik dari bawahan. Gaya kepemimpinan seperti ini akan berdampak positif bagi karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi.

Pada kenyataannya banyak juga pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang kaku dan otoriter. Pemimpin yang selalu merasa dirinya

benar dan karyawan selalu salah, bertindak memihak dan tidak memikirkan kesejahteraan karyawannya. Hal seperti ini akan menumbuhkan hubungan yang kurang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Apabila gaya kepemimpinan seperti ini berlanjut maka komitmen organisasi dalam diri karyawan pasti akan menurun.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh masa kerja karyawan. Pada umumnya karyawan yang telah bekerja cukup lama akan mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja belum cukup lama. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah cukup lama bekerja mempunyai kesadaran akan tanggung jawabnya, dan bersedia mendukung organisasi demi tercapainya tujuan. Sehingga lamanya waktu kerja seseorang dapat mempengaruhi tingginya tingkat komitmen organisasi.

Tetapi pada kenyataannya sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak dalam merekrut karyawannya selama bekerja sehingga masa kerja relatif singkat. Penggunaan sistem kerja ini menyebabkan karyawan tidak merasakan adanya keterkaitan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kurangnya rasa memiliki dan keterikatan pada organisasi akan mempersulit tercapainya tujuan organisasi. Masa kerja karyawan singkat seperti ini dapat menurunkan komitmen organisasi.

Fasilitas yang diberikan perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Fasilitas seperti peralatan kantor yang mendukung, transportasi yang terjamin, mess atau rumah tinggal sementara yang disediakan perusahaan akan membuat karyawan senang dalam

bekerja dan bersedia mendukung kemajuan organisasi. Fasilitas yang cukup dan memadai akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Apabila fasilitas kerja kurang lengkap seperti kurangnya mesin fotocopy dan fax akan menghambat pekerjaan karyawan. Dengan tidak lengkapnya fasilitas akan mempersulit dan menghambat karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan.

Komitmen organisasi karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap apa yang diharapkan dan apa yang ia dapatkan dari organisasi selama ia bekerja. Kepuasan kerja pada umumnya dipengaruhi oleh gaji yang cukup, penghargaan yang diterima selama bekerja, dan hubungan positif dengan rekan kerja. Karyawan yang cenderung puas dalam bekerja akan berkomitmen lebih tinggi pada organisasinya.

Namun jika harapan akan gaji yang diterima tidak sesuai, karyawan merasa tidak dihargai, dan hubungan dengan rekan kerja yang buruk menyebabkan karyawan akan cenderung kurang puas. Jika hal ini terjadi maka ia akan sulit untuk mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, sehingga komitmen organisasinya akan rendah.

Faktor terakhir yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*). Pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Keluarga bisa menjadi alasan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Tetapi antara pekerjaan dan

keluarga bisa terjadi konflik yang mengganggu fokus kerja karyawan. Apabila karyawan dapat mengatur prioritas antara pekerjaan dan keluarga, terlebih jika organisasi memahami kondisi karyawan, maka komitmen organisasi dalam diri karyawan akan stabil bahkan cenderung meningkat.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan. Pembagian prioritas antara pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang akan mempengaruhi fokus karyawan dalam bekerja. Akibatnya karyawanpun tidak dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Hal tersebut akan memberikan efek negatif baik bagi karyawan pada suatu organisasi atau lembaga. Kurang fokusnya karyawan dalam bekerja akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Sedangkan dari sisi lembaga konflik pekerjaan dan keluarga dapat berakibat pada menurunnya komitmen organisasi pada karyawan.

Di Indonesia terdapat banyak lembaga pemerintah, salah satunya adalah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). LIPI merupakan salah satu lembaga pemerintah non kementerian yang bergerak dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Peneliti menemukan beberapa masalah di LIPI seperti adanya ruangan yang padat, fasilitas kerja yang kurang seperti mesin fotocopy dan fax, adanya sistem karyawan honorer yang akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, *work family conflict* yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah.

LIPI memiliki karyawan yang berkompeten dan mayoritas karyawannya sudah menikah atau berkeluarga. Biasanya karyawan yang sudah menikah atau berkeluarga akan mempunyai konflik-konflik dalam diri mereka yang

bertentangan antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di LIPI.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dalam diri karyawan yang dipengaruhi oleh, antara lain:

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
2. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai
3. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
4. Masa kerja karyawan yang belum cukup lama.
5. *Work family conflict* yang tinggi
6. Kepuasan kerja karyawan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Namun dikarenakan keterbatasan peneliti akan waktu dan dana, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada “Pengaruh antara *work family conflict* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu

1. Apakah terdapat pengaruh antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *work family conflict* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman meneliti tentang *work family conflict* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI).

2. Bagi Lembaga

Memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi sumber daya manusia yang mengalami *work family conflict* dan kepuasan kerja yang pada akhirnya menjadi bahan evaluasi bagi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi ilmu pengetahuan yang telah ada. Khususnya bagi mahasiswa Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

4. Bagi para pembaca

Sebagai bahan bacaan dan rujukan pengetahuan tentang pentingnya mempelajari *work family conflict* dan kepuasan kerja karyawan selama bekerja untuk menjaga komitmen organisasi karyawan.