

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber energi bagi berjalannya dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk berlangsungnya segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Pada hakikatnya, SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia, dengan kata lain terdiri dari jasmani dan rohani yang direalisasikan menjadi kinerja dari seseorang. Daya pikir SDM adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan daya fisik diperoleh dari usaha dan pelatihan yang di ikuti. Secara garis besar SDM adalah penduduk atau warga yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja ataupun sudah bekerja, sedangkan secara khusus SDM merupakan orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu institusi yang disebut dengan pegawai, karyawan, buruh dan pekerja. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan oleh sebuah organisasi, tanpa adanya SDM yang memadai maka sistem sebaik apapun tidak akan berjalan dengan baik.

Suatu organisasi tidak akan bisa berhasil tanpa keberadaan orang-orang dibalik organisasi. Kualitas diri yang dimiliki seseorang dan dibawa untuk bekerja disebuah organisasi dapat menjadikan seseorang berkontribusi penuh terhadap organisasinya. Peran SDM harus mampu berperan sebagai penggerak

untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi, selain itu yang harus dimiliki oleh SDM untuk dapat berkembang dan mengembangkan organisasi salah satunya melalui komitmen. Komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi salah satu yang paling penting dalam organisasi, sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang para anggota organisasi belum memahami arti komitmen yang sesungguhnya. Pemahaman mengenai komitmen sangat dibutuhkan oleh seluruh anggota organisasi, dengan adanya komitmen yang tinggi akan membuat anggota organisasi terhindar dari perilaku keorganisasian yang negatif misalnya perilaku membolos, pindah kerja ke organisasi (perusahaan) lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Komitmen berasal dari dalam diri, setiap individu mempunyai hak untuk berkomitmen dengan organisasinya. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hanya saja kenyataan yang terjadi di RS Kanker Dharmais tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Hal ini diindikasikan dengan menurunnya komitmen beberapa pegawai yang terkadang terlambat masuk kerja, meninggalkan jam kerja dan bahkan sampai membolos. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi, karena setiap organisasi harus mampu membuat para anggotanya berkomitmen kepada organisasinya. Komitmen

terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Tingkat pendidikan turut mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Pendidikan merupakan suatu kebutuhan dasar dalam kehidupan serta sebuah upaya untuk mengembangkan potensi diri, dengan pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan bagi pegawai yang diharapkan mempunyai pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif. Tingkat pendidikan ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi di RS Kanker Dharmais. Pegawai berpendidikan lebih rendah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dibandingkan dengan pegawai berpendidikan lebih tinggi, karena pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi merasa lebih terhormat dan banyak ilmu serta mudah mencari pekerjaan, sehingga komitmen dengan organisasi menjadi berkurang. Hal seperti itulah yang menyebabkan pegawai-pegawai di RS Kanker Dharmais memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Pengalaman kerja juga turut mempengaruhi komitmen organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi, tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Pegawai yang usianya masih relatif muda memiliki komitmen yang rendah karena masih ingin terus mencari pengalaman kerja di organisasi (perusahaan) lain, berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam bekerja akan menunjukkan komitmen yang tinggi

terhadap organisasinya. Begitu pula yang terjadi di RS Kanker Dharmais, sebagian dari pegawai yang bekerja adalah pegawai yang berusia muda, mereka belum banyak memiliki pengalaman kerja dan menjadikan RS Kanker Dharmais sebagai tempat pertama dalam bekerja dan mencari pengalaman yang nantinya akan digunakan untuk bekerja di organisasi (perusahaan) lain, sedangkan pegawai yang telah lama bekerja di RS Kanker Dharmais merupakan pegawai yang telah merasakan bekerja di beberapa organisasi lain dan akhirnya bekerja di RS Kanker Dharmais.

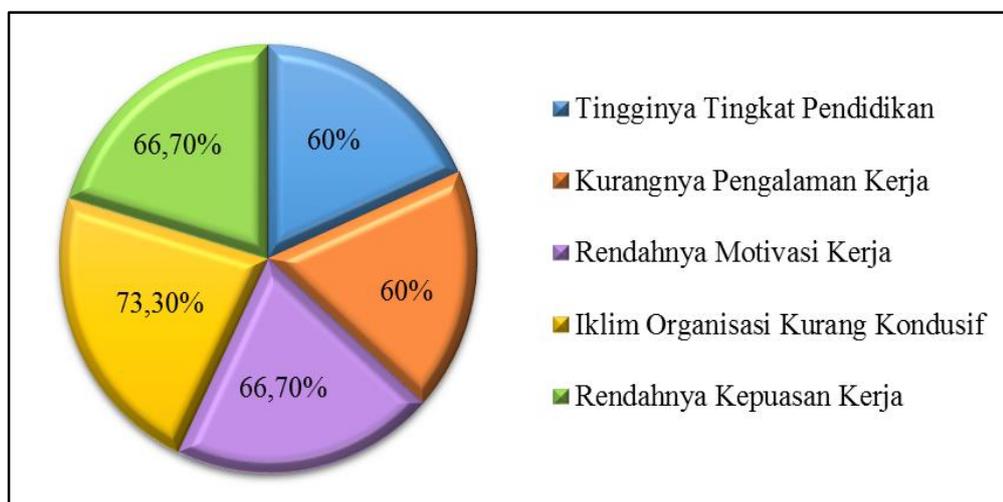
Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu hal penting yang sangat mendukung bagaimana pegawai bersikap dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan tekun, berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai, dan menikmati pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga akan tumbuh komitmen terhadap organisasinya, tetapi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan merasa malas dan tidak memiliki semangat untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh. Seperti yang terjadi di RS Kanker Dharmais, pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja terlihat tidak bersemangat dalam bekerja, lalu bekerja seperti merasakan adanya tekanan dan hasil yang diberikanpun tidak memuaskan. Oleh karena itu, perlu dibentuk strategi untuk membangun motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai. Apabila pegawai sudah termotivasi untuk bekerja, dengan sendirinya akan berdampak terhadap proses dan hasil yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki komitmen organisasi juga harus didukung oleh iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan oleh anggotanya, iklim organisasi akan berpengaruh kepada anggota dalam organisasi yang kemudian anggota akan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan akan membentuk kepribadian organisasi serta mencerminkan gaya hidup organisasi. Jika dilihat, RS Kanker Dharmais belum terlalu memperhatikan iklim organisasi dengan sangat baik, sedangkan iklim organisasi menjadi kebutuhan utama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar anggota di dalam organisasi dapat menunjukkan performa kerja yang optimal maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik, dengan lebih memahami iklim organisasi dapat menjadi organisasi yang dapat membuat pegawainya merasa nyaman dan menyenangkan sehingga SDM yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan membuat para pegawai merasa memiliki posisi yang harus dipertahankan.

Selain keempat faktor di atas, faktor yang juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pegawai berkaitan dengan pekerjaannya, dan ini merupakan hasil dari sikap mereka terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Kepuasan kerja memberikan efek positif kepada perkembangan kepribadian pegawai, yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri, gaji yang dijanjikan oleh organisasi, kondisi kerja, serta keuntungan-keuntungan lain yang telah di sepakati oleh pegawai dan organisasi. Dengan

kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, maka pegawai akan bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha memberikan kontribusi yang maksimal sehingga dapat mempertahankan kredibilitas organisasi, tetapi sebagian besar pegawai di RS Kanker Dharmais masih kurang merasakan kepuasan kerja yang seharusnya mereka dapatkan, seperti masih adanya kemangkiran kerja. Kemangkiran kerja merupakan sebuah tanda kurang terpenuhinya kepuasan kerja pegawai oleh sebuah organisasi.

Dalam hal ini peneliti telah melakukan pra riset melalui wawancara tidak terstruktur kepada 10 pegawai RS Kanker Dharmais dan juga menggunakan kuesioner kepada 15 pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais yang dijadikan responden. Berikut adalah hasil dari kuesioner yang telah peneliti nyatakan dalam bentuk diagram:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar I.1
Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari kuesioner kepada 15 pegawai bagian farmasi RS Kanker Dharmais dalam bentuk diagram di atas memberikan gambaran kepada peneliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi masih kurang terpenuhi di RS Kanker Dharmais terlihat dari tingginya tingkat pendidikan dan kurangnya pengalaman kerja dengan masing-masing mencapai 60%, lalu rendahnya motivasi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dengan masing-masing mencapai 66,70% serta iklim organisasi kurang kondusif yang mencapai 73,30%.

Dengan demikian berdasarkan pemaparan di atas maka komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti masalah komitmen organisasi pada pegawai di RS Kanker Dharmais.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen organisasi pada pegawai di RS Kanker Dharmais disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Tingginya Tingkat Pendidikan
2. Kurangnya Pengalaman Kerja
3. Rendahnya Motivasi Kerja
4. Iklim Organisasi Kurang Kondusif
5. Rendahnya Kepuasan Kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, terdapat banyak hal yang mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai di RS Kanker Dharmais. Dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan dari segi dana dan waktu, maka masalah pada penelitian ini hanya pada: “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Bagian Farmasi di RS Kanker Dharmais Jakarta.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoretis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk lebih memahami dan mengembangkan wawasan berpikir khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Kegunaan Praktis

1. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai variabel yang diteliti dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta sebagai tempat untuk menuliskan hasil pengamatan dan pemikiran peneliti.

2. RS Kanker Dharmais

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, dapat menjadi referensi dan dapat mengetahui permasalahan yang ada serta menentukan langkah-langkah yang harus di ambil guna memperbaiki permasalahan yang terjadi.

3. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sebagai sumbangan pemikiran mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di RS Kanker Dharmais serta menambah bahan bacaan bagi mahasiswa-mahasiswi Universitas Negeri Jakarta untuk tercapainya tujuan pendidikan.

4. Mahasiswa

Sebagai bahan masukan, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta sebagai referensi dalam penelitian skripsi.