

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis semua sektor semakin bertambah pesat di era globalisasi ini, dimana suatu perusahaan dituntut untuk tanggap dalam melakukan perubahan menjadi semakin baik kedepannya. Maka dari itu, perusahaan harus meningkatkan kebijakan manajemennya khususnya pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mengatur bagaimana sebuah hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dapat digunakan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai penggerak utama suatu kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan ataupun organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Untuk memajukan perusahaan dibutuhkan karyawan yang sepenuhnya mempunyai sikap loyalitas serta mampu berkomitmen dengan organisasi. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus

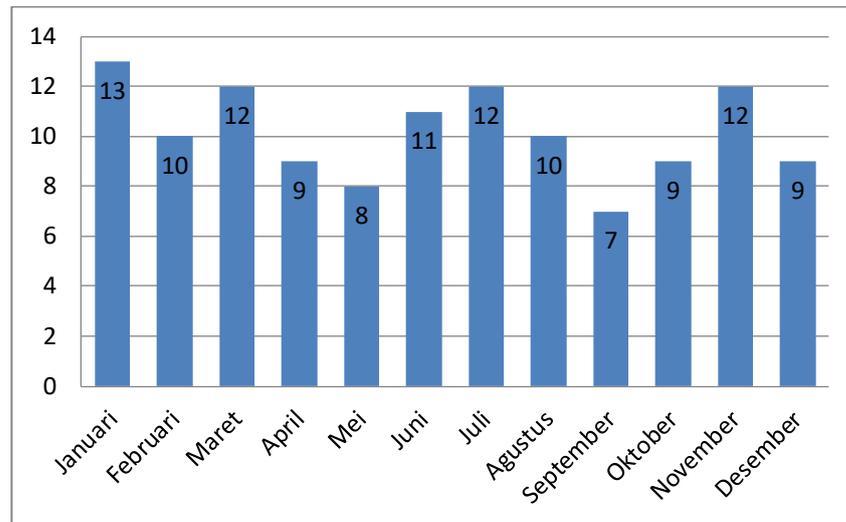
mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Kemudian selain itu juga lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Salah satu caranya adalah meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap

individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Hani Handoko (2011), kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen.

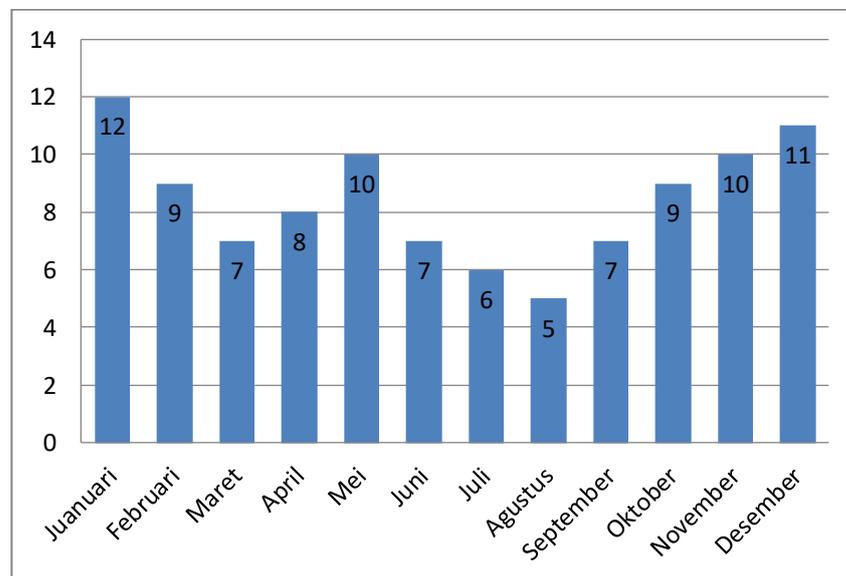
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, atau yang disingkat BPKP, adalah Lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, Pemberantasan KKN serta Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil pengawasan keuangan dan pembangunan dilaporkan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kewajiban akuntabilitasnya. Hasil pengawasan BPKP juga diperlukan oleh para penyelenggara pemerintahan lainnya termasuk pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam pencapaian dan peningkatan kinerja instansi yang dipimpinnya.



Gambar 1.1

Gambar diatas merupakan grafik keterlambatan karyawan BPKP pusat pada tahun 2017 yang menunjukkan naik turunnya grafik yang dimulai dari bulan Januari - Desember

Sumber: data diolah oleh penulis, 2017



Gambar 1.2

Gambar diatas merupakan grafik ketidakhadiran karyawan BPKP pusat pada tahun 2017 yang menunjukkan naik turunnya grafik yang dimulai dari bulan Januari - Desember

Sumber: data diolah oleh penulis, 2017

Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan di BPKP Kantor Pusat ialah fluktuasi (ketidaktetapan), dimana data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan mengalami grafik naik dan turun atau terkadang beberapa bulan mengalami kenaikan dan penurunan, hal ini dapat mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah dan diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dewi (2016) menggunakan tingkat absensi sebagai indikasi rendahnya komitmen organisasi. Lalu diperkuat dengan penelitian Pingkan *et al* (2017) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja.

Peneliti sebelumnya telah melakukan pra-riset. Berdasarkan hasil pra-riset, peneliti menemukan faktor yang menyebabkan kepuasan kerja ialah pengembangan karir dan komitmen organisasi, yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 karyawan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Presentase Penyebaran Kuesioner Pra Riset

No.	Entitas Kepuasan Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	Komitmen Organisasi	26	86,67%
2	Lingkungan Kerja	20	66,67%
3	Motivasi	14	46,67%
4	Pengembangan Karir	12	40%
5	Kompensasi	11	36,67%
6	Budaya Organisasi	9	30%

Sumber: data diolah oleh penulis, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan dari hasil penyebaran kuesioner pra-riset di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan komitmen organisasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang entitasnya paling kuat. Pada komitmen organisasi sekitar 86,67 % dan lingkungan kerja sekitar 66,67%. Kedua faktor tersebut sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Untuk memperkuat hasil penyebaran kuesioner pra riset, peneliti juga melakukan wawancara. Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara ke perusahaan kerja pada karyawan masalah kepuasan kerja memang menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan berkomitmen dengan perusahaan. Menurut Haryani (2002) menyatakan bahwa setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat "*full capacity*" sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Masalah kepuasan kerja pada umumnya terjadi karena karyawan merasa mendapat ketidakadilan oleh perusahaan, seperti halnya melihat data absensi karyawan. Hasil wawancara menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi dan Lingkungan Kerja. Becker (1960) berpendapat bahwa komitmen digunakan untuk menjelaskan apa yang ia sebut sebagai "*perilaku yang konsisten*" di mana orang bertindak secara konsisten karena aktivitas dari beberapa jenis tertentu dianggap benar dan tepat dalam masyarakat atau kelompok sosial dan karena penyimpangan

dari standar ini dihukum. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh pengawasan yang diberikan atasan kurang. Dalam hal ini pengawasan memberikan arti penting bagi karyawan, karena dengan pengawasan karyawan akan merasa diperhatikan ketika sedang melaksanakan aktivitas kerjanya. Dengan pengawasan pemimpin akan mengetahui kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Pengawasan yang kurang akan memberikan pengaruh terhadap kesetiaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan merasa organisasi atau perusahaan tidak dapat memberikan dari yang diharapkan oleh karyawan, berupa sikap perhatian dari atasan.

Bukti empiris bahwa tingkat komitmen berhubungan dengan kepuasan kerja adalah menurut Karsono (2008) komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan

menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya. Berimplikasi bahwa rendahnya kepuasan kerja saat ini tidak hanya disebabkan oleh pengawasan yang kurang, namun juga dipicu oleh lingkungan kerja yang buruk. Menurut Sariyathi (2007) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan. Misalkan saja fasilitas secara fisik yang terdapat pada kantor kurang memadai seperti tidak adanya lift untuk menuju lantai tiga. Maka dari itu banyak karyawan yang mengeluh lelah jika harus melewati tangga – tangga yang ada pada gedung tempat mereka bekerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan BPKP Kantor Pusat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Kantor Pusat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deksripsi komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan BPKP Kantor Pusat?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPKP Kantor Pusat?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPKP Kantor Pusat?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan BPKP Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan BPKP Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan BPKP Kantor Pusat.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan pengetahuan serta pengalaman yang sangat berharga mengenai aspek-aspek sumber daya manusia

terutama mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang dapat bermanfaat secara luas bagi pengelolaan sumber daya manusia dan perkembangan BPKP dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Untuk memberikan bahan masukan kepada pihak perusahaan berupa hasil dari penelitian ini, yang diharapkan dapat berguna sebagai pertimbangan dalam upaya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan serta wawasan dibidang sumber daya manusia khususnya dalam hal kepuasan kerja serta dapat menjadi bahan refrensi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah refrensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

