

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil dalam suatu negara sangat penting dan menentukan, karena sebagai pelaksana kebijakan publik dalam mencapai tujuan nasional di negara tersebut. Untuk itu dalam upaya mewujudkan tujuan nasional itu harus ada kerjasama yang baik antara Pemerintah Pusat maupun dengan Pemerintah Daerah dan juga masyarakat. Meskipun program Pemerintah terencana dengan baik tetapi apabila masyarakat tidak mendukung maka tidak akan terjadi pelaksanaan program pemerintah dengan baik.

Dalam rangka melaksanakan pembangunan nasional untuk mewujudkan tujuan nasional, sangat dibutuhkan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 Negara dan Pemerintah. Untuk mewujudkannya maka Pegawai Negeri Sipil perlu dibina sebaik baiknya untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mewujudkan masyarakat adil makmur

berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Pembinaan, penyempurnaan aparatur pemerintah meliputi peningkatan pengetahuan, kemampuan, peningkatan pengabdian serta upaya menciptakan aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa, kreatif, berdaya guna dan berhasil guna diperlukan adanya kedisiplinan pegawai negeri sipil. Disiplin nasional merupakan disiplin masyarakat dan disiplin individu yang dikembangkan dalam tatanan nasional yang meliputi berbagai aspek kehidupan. Dalam kegiatan instansi pemerintah, unsur manusia yang disebut pegawai adalah sangat penting. Selain dengan disiplin, para pegawai juga dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi terutama dalam hal pekerjaan. Karena pada dasarnya motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah sehingga mencapai tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai pula kepuasan sehingga lebih kuat.

Berpijak pada uraian diatas, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya dituntut kehadiran di kantor saja, melainkan juga dituntut untuk mempunyai dedikasi yang tinggi, semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas menjadi salah satu tolak ukur bagi terselenggaranya pelaksanaan tugas yang baik sehingga efektifitas organisasi pemerintahan dapat terwujud.

Selain dedikasi dan hal lainnya yang berhubungan dengan tugas maka keberadaan pegawai negeri sipil dituntut komitmen profesional dan komitmen organisasinya khususnya dalam hal peningkatan kepuasan kerja pegawai negeri sipil itu sendiri.

Awal dekade ini isu mengenai profesionalisme marak diperbincangkan

menyusul banyaknya skandal akuntansi yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar di dunia seperti *Enron Corp*, *Xerox Corp*, *WorldCom* hingga *Walt Disney*. *Arthur Andersen*, merupakan kantor akuntan publik *The Big Six* yang melakukan audit terhadap laporan keuangan *Enron Corp*. *Arthur Andersen* dituding tidak hanya melakukan manipulasi laporan keuangan *Enron*, akan tetapi hampir semua klien yang berada dalam naungannya (Majalah Auditor Internal, 2002 : 8). Adanya kasus-kasus yang melibatkan auditor tersebut mengakibatkan komitmen profesional seorang auditor semakin dipertanyakan dimana kode etik profesional telah dilanggar.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Trisnaningsih, 2004:21). Sebagai suatu profesi, ciri utama seorang pegawai negeri sipil adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif, pegawai negeri sipil perlu memelihara standar perilaku yang tinggi dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal.

Salah satu jurnal internasional menjelaskan menurut Yousef (2009:55) komitmen terhadap pekerjaan dapat didefinisikan sebagai: "*As working definition, commitment is the binding of the individual to behavioral acts.*" (Sebagai suatu definisi kerja, komitmen adalah pengikatan diri terhadap suatu tindak perilaku).

Komitmen profesional juga merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pegawai negeri sipil memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seringkali, komitmen profesional diartikan secara individu dan

berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut (Ikhsan dan Ishak, 2005 : 35).

Jurnal Internasional sebagaimana yang dikutip dalam Mowday (2008:31) *Is a professional commitment level individual loyalty to his profession as has been perceived by the individual. that a person can behave well, then he must pay attention to professional ethics set in the code of conduct.* (Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik).

Dengan dimilikinya komitmen profesional yang tinggi pada diri seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung pegawai negeri sipil untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai negeri sipil itu sendiri. . Kepuasan kerja dianggap sangat penting karena adanya biaya akibat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dalam *employee turnover*, *absenteeism* dan kinerja pekerjaan (Puspitasari, 2005:32).

Perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasional (*organizational commitment*). Konstruksi ini dikaitkan pada pentingnya kinerja yang dihasilkan dan perputarannya. Ketika konstruksi komitmen organisasional banyak diperhatikan dalam literatur psikologi

dan manajemen, maka hal ini juga menjadi penting dalam bidang yang menyangkut teknologi dan pengembangannya, sehingga pihak manajemen di bidang ini mulai memfokuskan perhatiannya pada konstruk komitmen organisasional ini.

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran pegawai.

Komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasional para pegawai dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

Penelitian mengenai komitmen baik itu profesional maupun organisasi dan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil dianggap sebagai topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut karena adanya ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian-

penelitian sebelumnya yang diantaranya dilakukan oleh Aranya et.al pada tahun 2004 dan Sri Trisnaningsih pada tahun 2003. Peneliti tertarik untuk mencoba menganalisis kembali hubungan antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja tetapi berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini akan menggunakan pegawai negeri sipil di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan sebagai subjek penelitian.

Teori mengenai komitmen profesional dan organisasi dan kepuasan kerja disampaikan oleh Luthans (2005:11) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional, sedangkan Cohen, dkk. (2001:43) menuliskan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi pandangan seseorang terhadap organisasi dan pekerjaannya, bahkan ia akan bersedia melakukan pekerjaan lebih dari yang disyaratkan, serta memiliki kreativitas dan fleksibilitas. Lebih lanjut Cohen, dkk. (2001:45) mengemukakan bahwa komitmen dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat absen dan tingkat produktivitas seseorang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Trisnaningsih (2003:21), yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu, Komitmen Organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Penelitian mengenai Komitmen Profesional disampaikan oleh Copur (2000:14), yang menyatakan bahwa disamping Komitmen Organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya Komitmen Profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional merasa lebih senang

mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Aranya, dkk. (2004:31) menyatakan bahwa Komitmen Profesional adalah: Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Norris dan Nelbuhr menemukan bahwa seorang pegawai dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan mempunyai Komitmen Organisasional yang tinggi. Sedangkan Calbers dan Gogarty, Rahmawaty menemukan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan Komitmen Organisasional. (Rahmawaty. 2001:22).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lekattompessy (2003:7) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme dengan Komitmen Organisasional. Penelitian yang dilakukan terhadap pegawai tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki sikap profesionalisme tinggi akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2000:15) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian tesis ini mengambil judul tentang “Korelasi Komitmen Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota

Medan”.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian tesis ini adalah:

1. Bagaimana korelasi komitmen profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan?
2. Bagaimana korelasi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui korelasi komitmen profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui korelasi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

- a. Pimpinan instansi sebagai administrator di tempat penelitian dapat melihat seberapa besar kemampuan komitmen profesionalisme dan komitmen organisasi pegawai sehingga dapat merancang sebuah langkah positif untuk mengembangkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan bagi peneliti yang lain yang akan melakukan penelitian lanjutan terutama dalam mengembangkan komitmen profesionalisme dan komitmen organisasi.
- c. Secara konseptual, penelitian ini bermanfaat untuk memaparkan perihal

kepuasan kerja yang sesuai dengan tuntutan kepada para pegawai negeri sipil di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.

- d. Bagi peneliti sendiri khususnya dalam hal penulisan dan pelaksanaan penelitian suatu karya ilmiah.

1.5. Kerangka Pemikiran

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

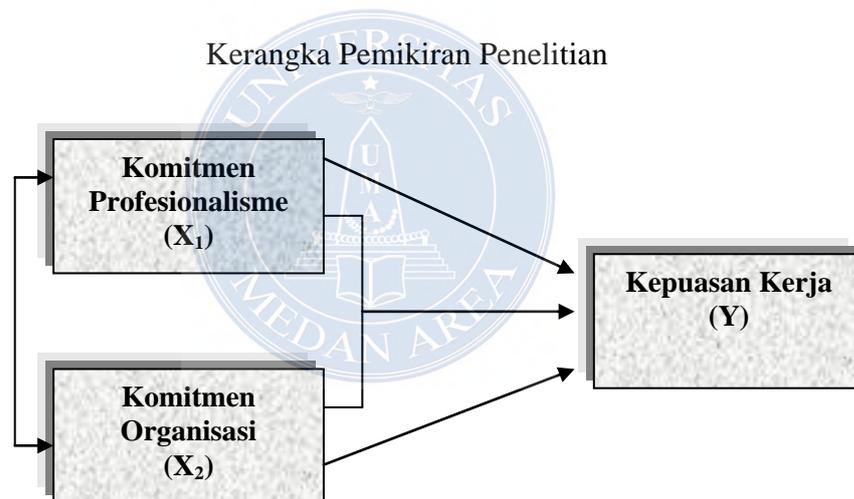
Defenisi tersebut mencerminkan bahwa tanggung jawab individu dalam bidang profesi mempunyai arti bahwa pegawai negeri sipil akan selalu menjaga kredibilitas sebagai seorang aparatur negara. Kredibilitas yang semakin meningkat dari pihak-pihak yang menggunakan jasa pegawai negeri sipil mempunyai arti bahwa pihak-pihak tersebut menerima hasil kerja pegawai negeri sipil sehingga kepuasan kerja pegawai negeri sipil semakin meningkat.

Pentingnya variabel kepuasan kerja merupakan suatu alasan mengapa manajer atau supervisor perlu memahaminya, adalah untuk memberikan gagasan bagi supervisor mengenai cara meningkatkan sikap dan kepuasan kerja pegawai. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan mengaktualisasikan dirinya secara profesional akan menjadi tidak puas dalam bekerja.

Alasan yang mendasari diperlukannya komitmen yang tinggi pada setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi terlepas dari yang dilakukan secara perorangan. Kepercayaan

masyarakat terhadap kualitas jasa profesional akan meningkat, jika profesi mewujudkan standar kerja dan perilaku yang tinggi dan memenuhi semua kebutuhan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka, artinya seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya.

Uraian di atas dapat dibuat dalam bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:



1.6. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam permasalahan adalah:

H₁: Terdapat korelasi komitmen profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.

H₂: Terdapat korelasi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan.