

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Pada era globalisasi yang sangat modern ini, Banyak perguruan tinggi swasta yang ingin menghasilkan lulusan terbaik dan bisa bersaing dengan perguruan tinggi negeri maupun swasta lainnya. Sebagai organisasi yang menghasilkan pendidikan, perguruan tinggi yang baik adalah perguruan tinggi yang secara kultur terintegrasi sehingga semua personal memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan organisasi (Harsono,2008). Dalam tercapainya suatu organisasi pasti terlibat sumber daya manusia yang menjalannya, untuk saling menciptakan kondisi yang menguntungkan di dalam aktivitas perguruan tinggi di antaranya adalah staf pengajar ataupun dosen.

Keberhasilan lembaga perguruan tinggi ditentukan oleh peran dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar (Arcaro, dalam Yulianti 2001), supaya proses belajar mengajar terlaksana dengan baik maka dosen harus mempunyai keterikatan psikologi terhadap perguruan tinggi tersebut. Menurut Luthan (1992) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap mengenai loyalitas pekerja kepada organisasi mereka dan merupakan suatu proses terus menerus yang dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi terhadap keberhasilan organisasi serta kesejahteraannya. Adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan setiap individu untuk bekerja lebih baik dan memiliki komitmen yang tepat maka dapat memberi dampak positif bagi kinerja di suatu organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2001), komitmen organisasional didefinisikan sebagai penentu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini didukung dengan pengamatan yang dilakukan Majorsy (2010) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Guna Darma diketahui

bahwa hasil perhitungan mean empirik dan mean hipotetik komitmen organisasional diketahui bahwa komitmen organisasional yang dimiliki staf pengajar tergolong rendah. Artinya staf pengajar cenderung memiliki komitmen organisasional yang sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa staf pengajar yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung lebih dapat dilihat dari kesediaannya tinggal lebih lama dari bagian organisasi, menyediakan waktu sepenuhnya bagi organisasi dan mau bekerja keras guna tercapainya sasaran organisasi, hal ini sesuai dengan pendapat Juliandi (2004) bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui tingginya komitmen yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini diungkapkan oleh Hadi dalam anoraga (2006) yang menyatakan kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan aman yang meliputi segi sosial ekonomi dan sosial psikologi. Dalam segi sosial ekonomi dapat dilihat dari, apakah dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi sudah puas dengan gaji dan jaminan sosial yang di terima dari Universitas, sedangkan dari segi sosial psikologi dapat dilihat dari kesempatan jenjang karir, memperoleh penghargaan, serta hubungan baik antar rekan kerja yang dirasakan dosen Program Studi Manejemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

Berdasarkan perhitungan dari Majorsy (2010) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diketahui bahwa 13,5%, hal ini sesuai dengan pendapat Chen (2007) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional. Sehingga jika seorang dosen sudah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya maka diasumsikan individu tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, sebaliknya menurunnya rasa puas dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya akan menurunkan keterikatan individu dalam pekerjaannya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen kerja adalah semangat kerja dosen. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2003). Menurut maier (1995) ada 4 aspek semangat kerja, yaitu kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan,

kekuatan untuk melawan frustrasi serta semangat berkelompok. Semangat kerja yang tinggi biasanya dilihat dari dosen yang aktif melakukan pekerjaannya dan sepenuh hati dalam menghasilkan kerja yang baik sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan dan kekurangan akan dorongan serta hasil kerja yang kurang baik.

Tabel 1.1  
Daftar Hadir Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Semester Ganjil 2016/2017

Jam	Mata Kuliah	Kelas	Ruang	Keterangan		Presentase (%)
				Target (perkuliahan)	Realisasi	
06.45-08.59	Analisa manajemen bisnis	B	A 3.9	14 x	12x	86 %
06.45-08.59	Research Analysys	F	A 2.4	14 x	10x	71 %
06.45-08.59	Analisa manajemen bisnis	H	A 2.1	14 x	13 x	93 %
06.45-08.14	Teori Ekonomi	E	A 2.13	14 x	12 x	86 %
06.45-08.14	Pengantar ilmu manajemen dan bisnis	D	A 2.12	14 x	13 x	93 %
06.45-08.14	Sistem informasi manajemen	B	A 3.11	14 x	11 x	78 %
06.45-08.59	Manajemen Ritel	A	A 2.9	14 x	13 x	93 %
06.45-08.14	Pendidikan kewarganegaraan	G	A 2.10	14 x	10 x	71 %
08.15-09.44	Akuntansi biaya	D	A 2.13	14 x	12 x	86 %
08.15-09.44	Sistem informasi manajemen	E	A 3.11	14 x	11 x	78 %
08.15-09.44	Manajemen mutu	E	A 2.12	14 x	14 x	100 %
08.15-09.44	Pendidikan pancasila	B	A 3.10	14 x	9 x	64 %
08.15-09.44	Bahasa Indonesia	G	A 2.10	14 x	13 x	93 %
09.00-11.14	Analisa manajemen bisnis	B	A 3.9	14 x	12 x	86 %
09.00-11.14	Research Analysys	F	A 2.4	14 x	9 x	64 %
09.00-11.14	analisa manajemen bisnis	H	A 2.1	14 x	10 x	71 %
09.45-11.14	Praktikum Akuntansi bisnis	D	A 2.13	14 x	11 x	78 %
09.45-11.14	Pengantar ilmu manajemen dan bisnis	F	A 2.12	14 x	14 x	100 %
09.45-11.14	statistic for business	C	C 3.6	14 x	13 x	93 %
09.45-11.14	Manajamen Ritel	B	A 2.9	14 x	11 x	78 %
12.00-14.14	Success Business decision Making Process	A	A 2.12	14 x	8 x	57 %
12.00-14.14	research Analysys	G	A 3.11	14 x	9 x	64 %
12.00-14.14	Analisa manajemen bisnis	C	A 3.10	14 x	10 x	71 %
12.00-13.29	Risk Management	H	A 2.13	14 x	11 x	78 %
12.00-14.14	Strategi pemasaran	B	A 3.9	14 x	8 x	57 %
12.00-14.14	Ident.pasar & perilaku	A	A 2.4	14 x	11 x	78 %

konsumen						
<b>12.00-13.29</b>	Manajemen Mutu	D	A 2.9	14 x	13 x	93 %
<b>12.00-13.29</b>	Bahasa inggris bisnis	F	A 2.1	14 x	10 x	71 %
<b>12.45-.14.14</b>	Bahasa inggris bisnis		A 2.10	14 x	11 x	78 %
<b>13.30-14.59</b>	Al Islam 1	C	A 2.13	14 x	10 x	71 %

*Sumber : sia.unmuhjember.ac.id*

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa 80% kinerja dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi sudah dapat terealisasi dalam perkuliahan sebesar 70% dari target perkuliahan yang sudah ditentukan, hal ini menunjukkan semangat kerja pada dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi bisa dikatakan tinggi, semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat kemangkiran dan kemalasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada komitmen yang dimiliki setiap individu pada dosen terhadap universitas. Dengan terealisasinya jadwal perkuliahan sebesar 80% dapat diartikan bahwa dosen mempunyai komitmen untuk bertanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaannya dimana dosen berada pada saat ini dan berupaya untuk berusaha secara optimal untuk mencapai tujuan universitas.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Majorsy (2010) bahwa pengaruh semangat kerja terhadap komitmen organisasional cukup besar yaitu 51,3% hal ini dapat dilihat dari 3 aspek yaitu antusiasme atau kegairahan, kualitas seseorang untuk bertahan, dan kekuatan untuk melawan frustasi, selain 3 aspek tersebut yaitu aspek semangat berkelompok. Hubungan dan kerja sama yang baik antara rekan kerja membuat mereka bersemangat dalam melakukan tugas. Sedangkan hasil dari perhitungan kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen diketahui bahwa 52,8% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan semangat kerja, artinya tinggi rendahnya komitmen organisasional yang diperlihatkan staf pengajar dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek pada dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember karena Program Studi Menejemen di Fakultas Ekonomi merupakan Fakultas yang terfavorit dan mempunyai mahasiswa terbanyak dari fakultas lainnya, selain itu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dinyatakan sebagai program studi

terbaik di Universitas Muhammadiyah Jember 2016 dalam rangka milad ke 35 UM Jember, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja dan semangat kerja yang dimiliki para dosen, menyadari kontribusi komitmen kerja merupakan indikator penting dari keberhasilan organisasi, studi ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan sejumlah variabel, kesediaan dosen untuk tetap hadir, aktif dan bertahan di lingkungan kampus dapat dikarenakan kepuasan kerja dan semangat kerja yang dirasakannya terhadap pekerjaan dan organisasinya.

## **1.2 Rumusan masalah**

Merujuk pada penelitian Devi (2009) menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, dan pada penelitian Majorsy (2010) kepuasan dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif, namun pengaruh semangat kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan kepuasan kerja. Dengan Mengacu pada dua peneliti diatas maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember?
- b. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember ?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- b. Mengetahui pengaruh semangat terhadap komitmen kerja pada dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara langsung maupun tidak langsung terhadap :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan aktualisasi ilmu yang di peroleh selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Jember, sehingga dapat mengetahui lebih jauh tentang permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja maupun sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi perguruan tinggi yang telah diteliti sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Universitas Muhammadiyah Jember. demi perkembangan dan kemajuan Universitas Muhammadiyah Jember di masa yang akan datang.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca tentang pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen Sehingga dapat menjadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dalam topic yang sama.