

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan atau pegawai. Karyawan tidak semata menjadi obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, melainkan menjadi subjek atau pelaku. Pada dasarnya pegawai atau karyawan memiliki potensi yang besar maka dari itu potensi tersebut harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Pengadilan Negeri Ponorogo sebagai Pengadilan Tingkat Pertama, berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya. Daerah hukum Pengadilan Negeri Ponorogo meliputi semua wilayah Kabupaten

Ponorogo, yang secara administratif terdiri dari 21 Kecamatan serta 305 Kelurahan dan Desa dengan 2.274 RW / 6.887 RT. Dikarenakan wilayah hukum yang luas tersebut Pengadilan Negeri Ponorogo dituntut untuk memiliki kinerja yang sangat baik dan juga memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, karena tugas dan fungsinya melaksanakan sebagian urusan pelayanan Pemerintahan.

Komitmen organisasi menjadi hal penting yang harus dimiliki seorang karyawan untuk mengetahui seberapa besar kesungguhannya dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen organisasi dianggap dapat terjadi dikarenakan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan memihak organisasi sehingga bertanggung jawab untuk memajukan organisasi dimana pegawai bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya dimana dia berada agar organisasi tersebut berjalan ke arah yang lebih baik. Komitmen karyawan yang rendah pada organisasi, bukan hanya akan berdampak pada karyawan itu sendiri melainkan juga terhadap organisasi yang ditempatinya. Sebaliknya komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain sebagainya.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Setiap karyawan secara

individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada pada tingkat pekerjaan yang sama. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka merekapun juga akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Di samping kepuasan kerja, banyak penelitian yang telah dilakukan bahwa karakteristik individu dan konsep diri juga akan mempengaruhi tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi yang ditempatinya.

James (2004) seperti yang dikutip dalam <http://thetheorymanajemen> dan organisasi.blogspot.co.id menyatakan “ Karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja”. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dicapai.

Karakteristik individu bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, telah diketahui bahwa banyak penelitian yang membuktikan jika konsep diri memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pemi Isdiastuti (2008) yang sebelumnya telah melakukan penelitian antara konsep diri dan komitmen organisasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut menyatakan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara konsep diri dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Menurut Calhoun dan Acocella (Sifa, 2011) konsep diri adalah organisasi dari persepsi-persepsi diri, organisasi dari bagaimana individu mengenal, menerima, dan menilai diri sendiri dan juga merupakan suatu deskripsi mengenai siapa, mulai dari identitas fisik, sifat, hingga prinsip. Pegawai yang konsep dirinya rendah cenderung memandang segala sesuatu dari sudut negatif. Orang tersebut mudah dikuasai oleh perkataan orang lain dan mudah menerima evaluasi dari orang lain tanpa berfikir apakah itu sesuai dengan kenyataan yang ada pada dirinya atau tidak.

Meskipun Pengadilan Negeri Ponorogo telah memiliki peraturan yang ketat terhadap pegawainya namun masih masalah yaitu masih adanya keterlambatan dalam hal penyelesaian tugas. Keterlambatan tersebut menyebabkan tugas tidak bisa selesai sesuai dengan target awal yang telah direncanakan, penyebab keterlambatan tersebut menurut penuturan bagian Kepegawaian Pengadilan Negeri Ponorogo salah satu faktor penyebabnya adalah keteledoran dari karyawan itu sendiri, ada pula yang terkena hukum disiplin berupa penurunan pangkat selama satu tahun. Ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang memiliki karakteristik individu dan konsep diri yang negatif hingga menimbulkan penurunan komitmen mereka terhadap organisasinya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan konsep diri mempunyai pengaruh terhadap komitmen

karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya, selain itu juga digunakan untuk membandingkan mana yang lebih berpengaruh antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KONSEP DIRI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN KANTOR PENGADILAN NEGERI PONOROGO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh konsep diri terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah terdapat pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu dan konsep diri yang di mediasi oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konsep diri terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh karakteristik individu dan konsep diri yang di mediasi oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Dengan diadakannya penelitian ini memberikan referensi apakah ada pengaruh karakteristik individu dan konsep diri terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi.

2. Bagi Mahasiswa / Peneliti

Dapat membandingkan fenomena-fenomena yang ada di organisasi yang akan diteliti dan dapat dapat memperoleh pengetahuan yang luas setelah melakukan penelitian.

3. Bagi Pihak Lain / Pembaca

Memberikan wawasan dan pengetahuan baru yang bisa dijadikan acuan dalam pembuatan proposal berikutnya khususnya untuk mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang karakteristik individu dan konsep diri terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi.

4. Bagi Lembaga / Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian selanjutnya, serta dapat dilanjutkan kembali untuk penelitian yang lebih lanjut guna mendapatkan hasil yang lebih sempurna.



