

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Organisasi adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan, sebagai wadah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pastilah berbeda-beda satu dan lainnya, misalnya dapat berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir, komitmen dan sebagainya.

Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya seseorang yang bekerja juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan tersebut seperti usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat setiap individu sebagai sumber daya bagi organisasi. Hal tersebut membuat organisasi memberikan imbalan kepada karyawan tersebut. Imbalan dapat berupa gaji, fasilitas, status, keamanan kerja, dan sebagainya. Bagi karyawan, imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Hal ini akan membuat karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen. Sebaliknya, jika seorang karyawan memandang bahwa organisasinya tidak dapat memenuhi satu atau beberapa hal yang dibutuhkannya atau dengan kata lain terjadi ketidakcocokan antara organisasi dengan karyawan yang membuat karyawan merasa tidak puas.

Setiap organisasi membutuhkan kemauan dan kesedian karyawan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, kesetiaan pada organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang terceminkan melalui komitmen organisasi yang dimilikinya. Komitmen adalah suatu keadaan dimana individu memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jadi komitmen pada organisasi yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang mempekerjakan (Robbins dan Judge, 2007).

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari dasar sampai puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi membuat seorang karyawan berusaha mempertahankan statusnya sebagai anggota suatu perusahaan. Status sebagai anggota itu tidak akan hilang jika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan keberadaan anggotanya yang memiliki kualitas

kerja yang baik karena merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan oleh perusahaan. Jadi, antara perusahaan dan karyawan harus terdapat hubungan timbal balik. Seorang karyawan akan mendapatkan hak-haknya apabila karyawan dapat memenuhi kewajibannya dengan baik.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal, sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi (Luthans, 2006).

Permasalahannya muncul pada karyawan yang mempunyai komitmen rendah yang akhirnya karyawan akan pindah kerja. Salah satu penyebabnya adalah iklim organisasi tidak kondusif yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan perusahaan, sehingga karyawan tidak meyakini bahwa dirinya adalah anggota organisasi yang dipercaya, berharga dan menguntungkan. Hal tersebut membawa kerugian bagi perusahaan seperti menurunnya produktifitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja.

Salah satu yang secara konsisten ditemukan berhubungan keinginan pindah kerja adalah komitmen organisasi. sekitar 85% profesional akuntansi meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan alternatif lain (Bel Kaoli dalam Wijayawati & Winarna, 2004).

Berdasarkan kesimpulan hasil wawancara yang di lakukan kepada karyawan PT. Mondrian Klaten, komitmen organisasi yang ada di perusahaan tempat karyawan bekerja masih kurang. Hal ini dapat di ketahui dari imbalan

yang di peroleh oleh karyawan di rasa kurang. Selain itu, lingkungan kerja kurang mendukung seperti tempat kerja kurang luas.

Sebuah penelitian yang paling komprehensif dan pertama dilakukan oleh Watson Wyatt (Winarko, 2008) di Indonesia dan Asia mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan. Survei ini diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu menyumbang 9% dari total sampel penelitian Work Asia, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 perusahaan, dan 115.000 responden aktual. Survei untuk mengukur aspek komitmen (*commiment*), keselarasan kerja (*alignment*), dan pemberdayaan karyawan (*enablement*). Tiga hal yang berdampak besar terhadap fondasi perusahaan. Sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen. Sebanyak 85% karyawan merasa bangga bekerja di perusahaannya (angka ini melebihi karyawan Asia Pasifik yang hanya 77%), sebanyak 80% karyawan yakin terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (angka ini melebihi Asia Pasifik yang hanya 72%), tetapi hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan.

Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat.

Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah (Pambudi dalam Winarko, 2008).

Temuan survei di atas jelas menunjukkan arahan yang jelas dari manajemen perusahaan menghadapi dinamika bisnis dalam persaingan yang semakin ketat dan mengindikasikan bahwa komitmen terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan pegawai (karyawan) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: karyawan yang baru mulai masuk kerja biasanya akan mengalami tingkatan permulaan komitmen yang rendah dan cenderung punya keinginan kuat untuk pindah ke perusahaan lain, sebaliknya karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui tahun-tahun bekerja di perusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.

James (Ashkanasy, dkk. 2000) mengatakan bahwa iklim organisasi melibatkan persepsi dan pengalaman orang-orang di tempat kerjanya yang mencakup kehangatan, kepercayaan, dinamisme, ambiguitas peran, dan dimensi afeksi lainnya.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini karena pada dasarnya manusia

memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan makin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus.

Hasil penelitian Edowati (1992) pada karyawan bank pemerintah dan bank asing Jakarta mengatakan ada hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan komitmen di bank pemerintah. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan di dalam suatu organisasi yang secara relatif bertahan dan dapat dialami oleh karyawan serta mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan. Dimensi-dimensi dalam iklim organisasi terdiri dari struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kehangatan/ dukungan, standar kerja, konflik, dan identitas.

Tingkat iklim organisasi akan mempengaruhi komitmen organisasional secara positif. Karyawan yang menilai diri sendiri sebagai orang yang paling penting, efektif, berarti dan berharga akan mengintegrasikan organisasi dalam kehidupannya, internalisasi dan menjadikan tujuan dan nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya, dan akan berkeinginan untuk tetaptinggal dalam

organisasi, (Belkaoli dalam Wijayawati dan Winarna, 2004). Komitmen karyawan terhadap organisasi akan berjalan seiring dengan kesungguhan karyawan dalam bekerja karena karyawan baranggapan pekerjaanya merupakan bagian dari kehidupan psikisnya dimana ketentraman batin akan diperoleh. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci peningkatan kualitas hasil kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai lebih efisien dan efektif melalui tindakan-tindakan individu dan kelompok yang diselenggarakan dengan persetujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah penelitian yaitu “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi ?” Sehubungan dengan pernyataan tersebut, maka penullis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi.**”

B. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan.
3. Mengetahui tingkat iklim organisasi pada karyawan.
4. Mengetahui seberapa besar sumbangan efektif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

C. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmuan dalam penerapan ilmu psikologi dibidang industri dan organisasi terutama tentang iklim organisasi dan komitmen organisasi

2. Manfaat praktis

Manfaat lain dari hasil penelitian ini yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dan karyawan perusahaan, dalam mengembangkan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sehingga nantinya dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan dapat menciptakan komitmen organisasi yang tinggi.