

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari sumbangan sumber daya manusia, karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat melalui tenaga maupun pikiran. Masyarakat menyadari bahwa dasar suatu organisasi adalah manusia (individu). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalamnya. Manusia mempunyai kecakapan, ketrampilan dan pengetahuan serta mempunyai kemampuan untuk belajar dan berkembang. Karena secanggih apapun sarana kerja tanpa adanya fungsi kerja manusia, maka tidak akan berarti apa-apa bagi keberadaan perusahaan itu (As'ad dalam Jannah, 2007). Karyawan memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini dapat dilihat seberapa jauh dukungan yang diberikan karyawan tersebut terhadap organisasi. Dukungan tersebut berupa komitmen yang tinggi kepada organisasi atau perusahaan.

Kasus-kasus indisipliner sering terjadi di berbagai instansi pemerintah. Inspeksi mendadak (sidak) yang dilakukan Wali Kota Semarang, H. Sukawi Sutarip, Senin (1/12) cukup mengejutkannya karena pada hari pertama masuk

kerja setelah libur dan cuti bersama sejak Sabtu (22/11) sampai Minggu (30/11), ternyata masih membuat banyak pegawai Pemerintah Kota yang malas masuk kantor. Begitu Sukawi masuk ke salah satu ruangan, spontan beberapa pegawai ada yang pura-pura memegang kertas dan alat tulis. Padahal, sebelumnya yang bersangkutan terlihat sedang mengobrol dengan rekannya (Suara Merdeka, 02 Desember 2003).

Hal yang sama juga terjadi di Sragen dimana sejumlah besar pegawai mangkir kerja setelah jam istirahat, sholat, dan makan, kadang pulang ke rumah setelah izin menjemput anak dan sebagian lagi tidak kembali ke kantor. Di samping itu, sikap kurang disiplin waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan hingga gaji yang relatif rendah mempengaruhi prestasi kerja pegawai (<http://www.suaramerdeka.com>).

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu Jewell & Siegall (Sutrisno 2010). Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen organisasi dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari organisasi karena harus memulai karir dari awal di organisasi yang baru. Komitmen organisasi karyawan menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Rendahnya komitmen organisasi

karyawan terhadap organisasinya antara lain disebabkan oleh kurangnya organisasi tersebut dalam memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan anggota organisasinya. Perusahaan maupun karyawan yang berada didalam sebuah organisasi tidak jarang belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Seringkali kita mendengar perusahaan menuntut adanya komitmen pada karyawan, bahkan kata ini seringkali mengarah pada tuduhan ketika terlihat kinerja seseorang terhadap organisasi atau tempat kerja sudah menurun, perusahaan menganggap karyawan tersebut berkomitmen rendah. Permasalahan yang muncul pada perusahaan dimana karyawannya memiliki komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktifitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turn over* karyawan, sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan pada diri karyawan, semangat bekerja, prestasi yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik. Membangun komitmen organisasi tetap merupakan sesuatu yang bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Sebagai faktor internal organisasi di samping di dukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Demikian halnya dengan setiap individu yang memasuki suatu organisasi membawa sejumlah harapan dalam dirinya, misalnya upah, status, pekerjaan, lingkungan sosial, dan pengembangan dirinya. Disamping karakteristik individu, harapan-harapan itu juga dipengaruhi oleh informasi tentang perusahaan itu dan pilihan kesempatan yang kerja ada. Begitu juga setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai demi kemajuan perusahaan tersebut. Tujuan yang akan dicapai tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya sehingga diperlukan karyawan yang berkualitas yang merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kerja, untuk mencapai keberhasilan kerja tersebut harus ada kesesuaian antara pekerjaan dan karyawan itu sendiri.

Beberapa studi menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan sikap dan perilaku karyawan. Sebagai contoh, budaya konstruktif berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja, keinginan untuk tidak keluar dari perusahaan, dan inovasi dan berhubungan secara negative dengan

penghindaraan kerja. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, intensitas untuk keluar, dan pergantian karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wallach 1983 (Sutanto 2002) menyatakan bahwa kinerja individu dan hasil kerja yang diinginkan, termasuk kepuasan kerja, komitmen kerja (*job-involvement*) dan kemungkinan untuk berpindah organisasi, sangat tergantung pada kesesuaian antara karakteristik individu dengan budaya organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Maghfiroh (Sutanto 2002), yaitu kesesuaian karakteristik individu dengan budaya organisasi akan berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kemungkinan pindah kerja.

Menurut Tozi, Rizzo, Carrol (Munandar,2001) budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Dengan kata lain secara sederhana dapat diungkapkan sebagai cara berfikir, cara bekerja, dan cara laku pegawai suatu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Budaya organisasi merupakan bagian kehidupan yang berupa nilai-nilai dan mempunyai pengaruh terhadap perilaku, serta efektifitas seluruh pegawai yang berupa kinerja pegawai.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun

swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat orang yang berada diluarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Tani (Jannah,2007) menerangkan bahwa budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan yang tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja didalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya, serta bagaimana sebuah organisasi itu dapat mewujudkan tuntutan dan harapan para pekerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti ingin meneliti hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi?".

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi".

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan.
2. Peran budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Seberapa besar tingkat budaya organisasi karyawan pada perusahaan.
4. Seberapa besar tingkat komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

C. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberi informasi mengenai budaya organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.
2. Bagi para ilmuwan, hasil penelitian ini diharap akan memberi kontribusi ilmiah, sumbangan informasi dan wacana pemikiran tentang hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.