

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya dunia industri pada era globalisasi yang sedang dialami oleh Indonesia seperti saat ini menjadikan beberapa perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri semakin ketat dalam bersaing. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan hasil produksi serta laba yang diterima. Ada banyak strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan bisnisnya. Salah satu strategi untuk meningkatkan bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan adalah pekerja. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia atau pekerja yang ada pada perusahaan tersebut (Martha, 2013).

Para pekerja di perusahaan memiliki peranan yang sangat penting karena pekerja menjadi penggerak utama dalam produksi perusahaan. Hasil produksi perusahaan yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap pekerjanya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah karyawan yang menjadi terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan antara lain nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi (Herscovitch & Allen dalam Martha, 2013). Komitmen organisasi menjadi titik berat dalam perusahaan sebab komitmen tersebut akan

menentukan keterikatan pekerja pada perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan pekerja untuk tetap bergabung dan memajukan perusahaan atau justru mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan (Martha, 2013).

Menurut Northcraft dan Neale, umumnya karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan upaya lebih maksimal dalam melakukan tugas. Dikatakan pula oleh Boshoff dan Mels dalam *European Journal of Marketing*, bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi, serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen (Tommy & Julia, 2004). Demikian pula diungkapkan dalam *Journal of Management* mengenai penelitian oleh Watson Wyatt International yang melakukan survei terhadap 7.500 pekerja di Amerika Serikat. Hasil penelitian menemukan bahwa perusahaan-perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi, memperoleh hasil lebih baik dalam total keuntungan perusahaan selama 3 tahun, yaitu sebesar 112 % dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen terhadap organisasi rendah, yaitu 76 % (Tommy & Julia, 2004). Oleh sebab itu, jika komitmen terhadap organisasi tidak diperhatikan dalam suatu organisasi, maka ada kemungkinan akan menghasilkan dampak yang kurang baik terhadap kemajuan bidang usaha organisasi.

Temuan menarik hasil survei melalui internet dilakukan oleh lembaga konsultan sumber daya manusia dengan melibatkan 8.000 responden dari 46 perusahaan yang mewakili 14 bidang industri di Indonesia. Responden sebanyak

itu merupakan 9% dari total responden se-Asia. Hasil survei menunjukkan komitmen organisasi yang rendah. Hal ini membawa dampak pada prestasi kerja karyawan yang rendah, karena karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Selain itu juga menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan, antara lain karyawan yang pindah kerja sampai pemogokan kerja (Republika dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010).

Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Demikian juga komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Steers & Porter menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Katz & Kahn juga menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (Miftahun & Sugiyanto, 2010).

Porter, Crampon, & Smith (Miftahun & Sugiyanto, 2010) mengungkapkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen tinggi untuk dapat bertahan di dunia bisnis yang sangat kompetitif. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan

penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.

Permasalahan muncul ketika karyawan mempunyai komitmen rendah terhadap perusahaan. Menurut kesaksian dari beberapa karyawan PT Sri Rejeki Isman (Sritex), peneliti menemukan fakta dari pengakuan beberapa karyawan berdasarkan aspek komitmen organisasi yakni identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Berdasarkan aspek identifikasi, karyawan menyatakan bahwa karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan dirinya saja tanpa ada rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan juga mengaku tidak bangga dengan ia berseragam dan bekerja di Sritex. Berdasarkan aspek keterlibatan, karyawan mengaku merasa enggan untuk berkontribusi lebih kepada agenda pertemuan yang diadakan perusahaan diluar rutinitas pekerjaan yang dijalani, karyawan juga mengaku enggan untuk berpendapat dalam pekerjaan dan hanya menjalani sesuai prosedur kerja saja. Kemudian terakhir berdasarkan aspek loyalitas, karyawan mengaku mudah tergiur dengan gaji yang lebih tinggi ditempat lain dan tanpa beban akan meninggalkan perusahaan jika memang diterima diperusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi, karyawan juga mengaku enggan untuk meninggalkan kepentingan pribadinya jika berbenturan dengan jadwal rutinitas bekerja.

Tingkat iklim organisasi adalah salah satu faktor dari komitmen organisasi yang turut mempengaruhi komitmen organisasi secara positif. Karyawan yang menilai diri sendiri sebagai orang yang penting, efektif, berarti dan berharga bagi perusahaan akan mengintegrasikan organisasi dalam kehidupannya, internalisasi dan menjadikan tujuan dan nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya

serta akan berkeinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Belkaoli dalam Wijayawati N. & Jaka W., 2004).

Hasil penelitian Edowati (Diah Nur, 2011) 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 didalam suatu organisasi yang secara relatif bertahan dan dapat dirasakan 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.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan permasalahan penelitian yaitu rendahnya komitmen organisasi dilokasi penelitian berdasarkan aspek komitmen organisasi yakni identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang membawa banyak kerugian bagi perusahaan seperti rendahnya rasa bangga karyawan terhadap perusahaan, keterlibatan karyawan rendah, sampai rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang akan menghambat kualitas produksi perusahaan. Penelitian ini akan menghubungkan dengan faktor iklim organisasi yang akan membuktikan hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Oleh karenanya, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi”.

B. Tujuan

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 sumbangan efektif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

C. Manfaat

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 mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari 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 untuk menjadikan iklim organisasi yang positif sehingga membuat komitmen organisasi menjadi tinggi.