

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset yang berharga didalam perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan memiliki peranan yang penting pada perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu sebisa mungkin seorang karyawan harus bisa dimanfaatkan dalam tercapainya tujuan. Tercapainya tujuan tersebut juga memerlukan sikap komitmen yang dimiliki seorang karyawan. Sikap komitmen mampu membuat karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Karyawan yang mampu melakukan sikap komitmen diharapkan dapat menunjang produktifitas dalam suatu perusahaan. Saat ini masih banyak karyawan yang belum melakukan sikap komitmen pada perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Dale Carnegie dalam riset *“Global Leadership Study”* bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, 20% karyawan melakukan pindah tempat pada saat tahun baru, dan 13% karyawan mengaku sedang mencari pekerjaan baru. Hal ini dipengaruhi karena perilaku atasan ditempat kerja yang kurang mengapresiasi dan memberikan pujian terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan (Cahya, 2018).

Media *Relation Specialist JobsDB* Indonesia Yasmin Sungkar mengatakan mengenai hasil survei yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 88% pekerja memilih untuk pindah kerja (turnover), lantaran merasa tidak bahagia. 73% responden merasa tidak bahagia karena gaji dan fasilitas yang diberikan tidak

sesuai dengan beban kerja. Para responden juga mengaku memilih pindah kerja karena tempat kerjanya saat ini masih memiliki jenjang karier yang lambat, merasa tidak puas dengan sistem serta proses kerja yang dianut dalam perusahaan, dan minimnya program pengembangan, sehingga responden merasa tidak puas dan tidak nyaman menjalani pekerjaannya (Fajriah, 2015). Ini juga terjadi pada UD. Ulam Sari karyawan cenderung rendah dalam berkomitmen kepada organisasi atau perusahaan misalnya karyawan yang tidak peduli akan kelangsungan hidup pada perusahaan, hal ini dapat dilihat pada perilaku keseharian karyawan yang datang hanya bekerja tanpa memberi sebuah masukan pada pemimpin maupun rekan kerja (Wibowo dkk, 2015).

Dinas koperasi dan UKM di Aceh juga perlu diperhatikan iklim organisasi dan komitmen pegawai, dimana pada dinas koperasi dan UKM di aceh masih terdapat suasana pegawai yang kurang kondusif, kurangnya partisipasi pemimpin dalam membawahi karyawan, dan tidak semua karyawan menerapkan peraturan dan kebijakan dalam organisasi tersebut (Fariana dkk, 2017). Kemudian survei yang dilakukan di Seek Australia dengan melibatkan 5.000 orang responden yang diwawancari mengenai alasan mereka meinggalkan pekerjaannya karena pertama manajemen yang buruk seperti manajer yang tak pernah ada dikantor, manajer yang terlalu mengatur, manajer yang tidak memberikan arahan secara detail dan yang paling buruk adalah manajer yang pasif hingga tidak pernah memberikan sebuah opini. Kedua tidak ada ruang untuk bergerak mereka merasa tidak memiliki kesempatan untuk bisa maju, kurangnya promosi dalam bekerja. Ketiga perubahan karier yaitu banyak pekerja yang keluar karena mereka memiliki minat

yang baru dalam perusahaan yang dituju. Keempat lingkungan kerja “beracun”, lingkungan kerja yang buruk atau negatif adalah salah satu karyawan memilih untuk berpindah pekerjaan. Lingkungan kerja “beracun” ini dapat dikatakan apabila tidak ada tindak lanjut perundingan antara pekerja. Kelima gaji, ketidakpuasan terhadap gaji yang diperoleh kerap membuat karyawan untuk pindah kerja (Setiawan, 2019).

Kenyatannya bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Fenomena yang terjadi di bahwa kerja yang beresiko tinggi dalam pengecoran besi dan peraturan dalam bekerja yang mengharuskan untuk selesai dalam waktu yang ditentukan, hingga membuat para karyawan kerja lembur untuk menyelesaikan tugas tanpa adanya upah lembur. Sehingga banyak karyawan yang sering melakukan absen tanpa memberikan keterangan yang jelas pada atasan. Indikasi komitmen karyawan ini dapat dilihat dalam catatan personalia.

Suatu perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan baik fisik, materi maupun kebutuhan psikologis seperti kenyamanan, kepuasan, penghargaan, dorongan dan kebutuhan psikologis lainnya. Kebutuhan karyawan yang terabaikan dapat menimbulkan kerugian bagi suatu perusahaan. Menurut Mobbley (1986) kerugian yang ditimbulkan apabila mengabaikan kebutuhan dan kepentingan karyawan adalah kinerja dan produktivitas menurun, kedisiplinan kerja yang dapat menimbulkan untuk mengalami kecelakaan kerja, performansi kerja, tingginya turnover di perusahaan. Mengabaikan kebutuhan dan kepentingan karyawan dapat menimbulkan rasa kurangnya keterikatan karyawan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja (Armstrong, 1999). Hal itu dapat

membuktikan bahwa rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan. Winarja dkk. (2018) komitmen organisasi adalah sikap individu yang merasa ingin tinggal diorganisasi demi pencapaian suatu tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterlibatan individu dalam organisasi yang memiliki ciri kesediaan usaha demi suatu organisasi dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kunci dari terbentuknya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapainya tujuan, karyawan yang berkomitmen terhadap suatu perusahaan akan menunjukkan sikap kerja yang lebih semangat, dan memiliki tanggung jawab (Putra & Utama , 2018).

Selain itu komitmen organisasi merupakan kemauan karyawan dalam melanjutkan pekerjaan yaitu setia pada organisasi, mengerahkan usahanya untuk memenuhi tujuan dan mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Haq dkk, 2014). Komitmen organisasional merupakan keadaan dimana karyawan mampu mengidentifikasi diri mereka dan memiliki tujuan untuk bertahan dalam keanggotaan disuatu orgaisasi (Bello, 2012). Komitmen organisasi merupakan dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk memahami keadaan dirinya dalam suatu organisasi, selalu berperan aktif melakukan usaha, mewujudkan suatu tujuan, ikut berkontribusi dalam organisasi, adanya kesamaan nilai dengan nilai tempat bekerja, dan adanya keinginan menetap didalam organisasi tempat bekerjanya (Handayani, 2013). Allen dan Mayer (2000) komitmen organisasi adalah suatu hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki suatu implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya

dalam organisasi. Allen dan Mayer (2000) juga membagi komitmen organisasi menjadi tiga aspek yaitu *Affective commitment*, adalah keterkaitan emosional individu pada suatu organisasi, pengembangan dan pengenalan dalam organisasi tersebut. Komitmen ini muncul dan berkembang karena adanya dorongan keamanan, kenyamanan dan suatu manfaat yang dirasakan dalam organisasi tetapi tidak di dapatkan dari organisasi yang lain. Apabila keamanan, kenyamanan dan mafaat ini terjadi maka karyawan akan memiliki keinginan untuk terus bekerja dalam suatu organisasi tersebut, tetapi bila yang terjadi adalah sebaliknya tidak adanya keamanan, kenyamanan, manfaat yang didapat maka kemungkinan karyawan akan memiliki keinginan untuk berpindah tempat mencari alternatif pekerjaan yang lain. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen karyawan terhadap organisasi dengan pertimbangan untung atau rugi apabila meninggalkan perusahaan. Dengan maksud bahwa mereka memang membutuhkan hal itu karena tidak ada pilihan yang lain. *Normative commitment*, komitmen dalam diri karyawan mengenai keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan bertahan karena memang memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi memang sudah seharusnya dilakukan. Sehingga karyawan akan dianggap bersalah apabila meninggalkan perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dapat bekerja dan mengikuti perkembangan walau dalam keadaan yang buruk. Tetapi seorang karyawan yang memiliki komitmen yang rendah tidak dapat bekerja secara maksimal dan lebih memilih meninggalkan perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Luthas (dalam Kusuma

dkk, 2016) yaitu masa jabatan, usia, gaya kepemimpinan, bentuk pekerjaan, dan lingkungan kerja seperti konflik peran, ketidakjelasan pekerjaan, dan tugas dalam suatu pekerjaan. Rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada tingkat absensi, *turnover*, menurunnya tingkat kinerja. Selain itu Steers dan Porter (dalam Sopia, 2008) membagi komitmen organisasi menjadi tiga faktor yaitu faktor dalam pribadi, faktor dalam organisasi, dan faktor diluar organisasi. Faktor dalam organisasi tersebut merupakan iklim organisasi yang akan diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi yang berhubungan dengan terjadinya lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap, perilaku, terutama dapat menumbuhkan motivasi dan menentukan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang baik dan disertai kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa komitmen yang tinggi. Frimansah dan Santy (2016) iklim organisasi adalah aspek eksternal dapat mendorong pekerja dalam melaksanakan tugasnya yang mencakup teman sekerja terhadap organisasi, hubungan antara atasan dengan bawahan dan lingkungan kerja. Kurniasari dan Halim (2013) mengatakan bahwa iklim organisasi yang baik mampu meningkatkan komitmen dalam bekerja, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan memiliki usaha dalam melakukan kegiatan dan tugas yang sudah menjadi kewajiban dan karyawan tidak akan menolak mengerjakan tugas yang lain diluar pekerjaannya. Wirawan (2008) juga mengemukakan aspek dari iklim organisasi yaitu Struktur, yaitu suatu perasaan secara baik dan memiliki tanggung jawab yang jelas dalam suatu lingkungan organisasi. Standar-standar,

yaitu organisasi mengukur tekanan guna untuk meningkatkan kinerja dan juga kebanggaan yang dimiliki pekerja ketika melakukan pekerjaan yang baik. Tanggung jawab, yaitu merasa tanggung jawab akan apa yang dikerjakan dan keputusan yang diambil. *Reward* (Penghargaan), yaitu penghargaan yang diindikasikan anggota merasa dihargai apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan akan mendapat kritikan ketika penyelesaian pekerjaan kurang sesuai. Dukungan, yaitu perasaan seorang karyawan dengan suatu kepercayaan guna untuk saling mendukung dalam kelompok kerja. Komitmen, yaitu adanya rasa bangga dan komitmen terhadap suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen akan menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi, sedangkan rendahnya komitmen karyawan menjadi apatis terhadap organisasi. Iklim organisasi mampu membawa karyawannya dalam meningkatkan prestasi untuk mencapai tujuan. Hal tersebut bukanlah suatu yang mudah karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai berbagai karakteristik yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kebutuhan. Berdasarkan penelitian Suryaningsih (2013) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Persepsi lingkungan kerja pada penelitian tersebut adalah kondisi psikologi karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab, peraturan, kebijakan, struktur, dukungan, standar pengakuan serta kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Persepsi positif pada peraturan, dukungan, kepemimpinan membuat karyawan memiliki kewajiban agar tetap bertahan.

Berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan diatas, maka timbul sebuah pertanyaan apakah ada hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan?

Guna mendapatkan jawaban yang tepat serta ilmiah mengenai pertanyaan diatas, maka peneliti akan melakukan suatu penelitian yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Dari uraian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

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

C. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
 - b. Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Memberi gambaran mengenai tingkat iklim organisasi dan komitmen organisasi karyawan, dan dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dalam berpikir sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai informasi dan bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia.