

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin meningkat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, banyak berdiri universitas-universitas yang besar dengan kualitas dan gedung yang megah. Perkembangan ini seharusnya juga diikuti dengan perkembangan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Peranan karyawan dalam suatu universitas merupakan salah satu peranan yang sangat penting bagi kelancaran universitas dalam sistem belajar mengajar. Karyawan merupakan pegawai yang berhubungan secara langsung dengan para mahasiswa dalam berbagai kegiatan.

Tujuan organisasi akan tercapai kalau karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karena komitmen organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan nilai-nilai dari organisasi dan keinginan untuk selalu memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup organisasi. (Porter dalam Edfan., 2002)

Proses semakin integrasinya dan semakin komitmennya satu sama lain, tujuan individu dan tujuan organisasi, oleh Hall (dalam Steers dan Porter, 1983) disebut sebagai komitmen terhadap organisasi (*Organization Commitment*). Sedangkan menurut Richard Steers (dalam Lucia 2002) komitmen karyawan

terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang di landasi keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Ada empat faktor yang dapat mempengaruhi derajat kemungkinan komitmen individu (Meyer, et. al, dalam Tri S dan Salamah W, 2001), yaitu :

- a. Karakteristik pribadi, seperti : usia, jenis kelamin, motif berprestasi dan pendidikan, ternyata berpengaruh pada komitmen individu.
- b. Karakteristik pekerjaan, seperti : tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas dan feedback, berpengaruh terhadap komitmen individu.
- c. Faktor yang berkaitan dengan desain organisasi ternyata berpengaruh terhadap komitmen, seperti : desentralisasi dan derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan, akhirnya faktor pengalaman kerja yang memuaskan juga berpengaruh terhadap komitmen individu dalam organisasi.
- d. Karakteristik sifat dan pengalaman kerja yaitu sejauh mana karyawan merasakan sifat positif kelompoknya terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan merasa dapat mempercayai bahwa perusahaan telah memperhatikan minat-minatnya serta sejauh mana karyawan merasakan bahwa harapan tentang pekerjaan dapat dipenuhi.

Berbagai upaya harus dilakukan untuk kemajuan organisasi, antara lain dengan menciptakan iklim usaha yang kondusif. Iklim perusahaan sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana karyawan dalam organisasi melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menunjuk kepada satu bagian dari perusahaan, cabang atau bahkan keseluruhan perusahaan itu sendiri. Iklim tersebut tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh, tapi kita dapat merasakan keberadaannya. Menurut Gilmer, (dikutip oleh Hermawati, (2000), iklim perusahaan adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Konsep iklim organisasi tidak dapat dilepaskan dari sifat atau ciri yang terdapat didalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi. Iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat dan dirasakan para anggotanya (dalam Steers dan porter,1983). Iklim organisasi yang berkembang dengan baik dapat dijadikan sebagai suatu prediksi bahwa komitmen karyawan akan tinggi pula sehingga mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat mendorong seorang karyawan untuk selalu datang atau hadir sehingga tingkat absensi karyawan akan menurun. Sebaliknya jika tingkat komitmennya rendah maka akan tinggi tingkat absensinya. (Kartono, 1990).

Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan hadir di tempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia absen. Sebaliknya karyawan yang mempunyai komitmen rendah akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

Masalah absensi merupakan salah satu bagian dari masalah sumber daya manusia, karena dalam hal ini masalah absensi karyawan merupakan pertimbangan dalam menentukan tingkat komitmen karyawan. Tingginya tingkat absensi menunjukkan adanya kekurangan perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia. (Kartono, 1990 :78). Absensi adalah keadaan yang ada pada diri karyawan yang menyebabkan tidak dapat masuk kerja yang disebabkan oleh hal-hal tertentu seperti : izin sakit, mangkir dan cuti. (Kartono, 1990 : 81).

Jadi begitu besar peran iklim organisasional terhadap komitmen karyawan sehingga pihak universitas dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berusaha untuk selalu menekan tingkat absensi karyawan dengan cara meningkatkan kualitas iklim organisasi dan komitmen karyawan.

Universitas Suryakencana Cianjur merupakan sebuah tempat pendidikan yang selalu mengacu kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ini merupakan suatu hal yang selalu diperhatikan oleh pihak manajemen untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap para mahasiswa. Sebagai salah satu Universitas swasta yang ternama untuk dapat bersaing dengan perguruan tinggi

lainnya maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu jalan yang terbaik.

Berdasarkan latar belakang pemikiran dan keinginan untuk mengetahui lebih lanjut masalah tersebut maka penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : ANALISIS IKLIM ORGANISASIONAL, KOMITMEN DAN TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SURYAKANCANA CIANJUR.

B. Rumusan masalah

Berkaitan dengan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi.
2. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap tingkat absensi karyawan pada organisasi.

C. Tujuan Penelitian

Setelah melihat rumusan masalah yang ada maka peneliti mengambil beberapa tujuan dalam penelitian ini. Tujuan yang diambil dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh iklim organisasional terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh komitmen terhadap tingkat absensi karyawan pada organisasi.

D. Manfaat penelitian

Peneliti berharap dalam penelitian kali ini topik yang diangkat oleh peneliti dapat bermanfaat untuk semua pihak, terutama bagi :

1. Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan oleh pimpinan organisasi dalam mengelola iklim organisasi, komitmen dan tingkat absensi karyawan.

2. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia, juga sebagai latihan melakukan pembuktian empiris terhadap suatu teori atau penelitian terdahulu.

3. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan tambahan informasi untuk penelitian lebih lanjut, yang terkait dengan iklim organisasional, komitmen dan tingkat absensi karyawan.