

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu problema yang dialami oleh Indonesia adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) padahal dengan jumlah SDM yang banyak harusnya dapat didayagunakan untuk pembangunan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk berfikir bagaimana memanfaatkan SDM seoptimal mungkin dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Perlu diketahui, sekarang ini banyak organisasi atau perusahaan baik yang bergerak dalam bidang jasa, industri dan khususnya pendidikan menghadapi tantangan ini dengan membangun komitmen karyawan untuk meningkatkan kualitas SDMnya.

Bagi kehidupan organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu kunci utama yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi berarti mereka akan menunjukkan sikap yang bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya, loyal dan merasa ikut memiliki perusahaan tersebut. Menurut Luthans, (2006) dalam Jeane Capricornia, (2013) komitmen organisasi diartikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Tinggi atau

rendahnya komitmen karyawan ini, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah iklim organisasi yang ada.

Menurut Wirawan, (2008) dalam Jeane Capricornia, (2013) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi yang dikemukakan oleh Davis, (1985) dalam Andre Hardjana, (2006) yaitu: Kualitas kepemimpinan, tingkat kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, perasaan tentang pentingnya pekerjaan, tanggung jawab, ganjaran yang adil, tekanan kerja yang wajar (tidak berlebihan), peluang, pengendalian, struktur, dan birokrasi yang wajar dan partisipasi karyawan.

Beberapa dimensi iklim organisasi tersebut diatas dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Apabila kualitas kepemimpinan baik, komunikasi lancar dan organisasi memberikan peluang yang banyak serta tidak terlalu menekan karyawan dalam bekerja maka karyawan akan merasa lebih dipedulikan dan karyawan bisa mempunyai rasa memiliki terhadap organisasinya. Jadi, jika iklim organisasinya sudah kondusif maka komitmen karyawannya tinggi dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak akan berkeinginan untuk berpindah kerja ke

perusahaan lain namun justru mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tempatnya bekerja.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan pernyataan diatas yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Affandi, (2002) dalam Ni Luh Putu Suarningsih dkk., (2013) dengan hasil iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan di lingkungan pemerintah kota Semarang. Hasil serupa juga ditemukan oleh Bhaesajsangan, (2010) dalam Etty Susanty, (2012) bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Selain iklim organisasi, komitmen juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Fred Luthans, (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dalam sebuah organisasi yang memiliki tempat dan fasilitas lengkap tidak menjamin karyawan akan merasa puas. Namun, jika fasilitas lengkap tersebut didampingi atau ditunjang dengan adanya kondisi kerja yang kondusif, hubungan antara atasan dan sesama rekan kerja berjalan baik maka kemungkinan besar kepuasan kerja karyawan akan lebih mudah untuk terwujud. Seperti yang dikatakan Hasibuan, (2009) dalam Etty Susanty, (2012) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja atau iklimnya, peralatan yang menunjang,

sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan monoton atau tidaknya pekerjaan.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan komitmen organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Jika faktor-faktor kepuasan kerja sudah dipenuhi oleh sebuah organisasi maka secara sadar karyawan akan menetap dan mempertahankan keanggotannya untuk bekerja di organisasi tersebut. Hasil penelitian yang mendukung pernyataan diatas adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Javad Eslami dan Davood Gharakhani, (2012) dalam Jeane Capricornia, (2013) bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Dan Glaser *et al.*, (1987) dalam Devi Kurniasari Dan Abdul Halim, (2013) juga menemukan bahwa makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka makin tinggi pula komitmen organisasional (*organization commitment*) karyawan terhadap organisasi.

Iklm organisasi sekarang penting untuk dikaji karena dalam kondisi saat ini masyarakat maupun pemuda semakin banyak yang berminat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang menghasilkan lulusan-lulusan yang memiliki keahlian yang berguna untuk kepentingan individu, masyarakat dan negara. Semakin banyak permintaan perguruan tinggi tentunya masyarakat akan menuntut atau memperhatikan kualitas pendidikan termasuk pelayanan yang diberikan oleh dosen dan karyawan dalam

perguruan tinggi sebelum mereka memutuskan untuk melanjutkan studi di perguruan tinggi tersebut.

Oleh sebab itu, perguruan tinggi harus memiliki manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dosen dan karyawannya. Memperhatikan iklim yang ada dalam perguruan tinggi mulai dari menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pembagian tugas kerja pada setiap karyawan yang berada diberbagai bagian yang ada dalam perguruan tinggi dengan jelas dan memberikan dukungan kepada karyawannya baik finansial maupun non finansial dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Jadi, jika iklim dalam perguruan tinggi baik, maka dosen dan karyawan akan merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka masing-masing dengan maksimal karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga mereka merasa puas.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Castro dan Martin, (2010) dalam Etty Susanty, (2012) yang menemukan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Selain itu, Shims, (2010) dalam Chaur-Luh TSAI, (2014) juga melakukan penelitian yang memperoleh hasil iklim organisasi ditemukan secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dengan insentif yang jelas dan efektif serta penghargaan untuk prestasi kerjanya akan meningkatkan kepuasan kerja dan merasa keamanan kerja yang lebih tinggi.

Meskipun sudah banyak penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, namun ada beberapa penelitian yang memperoleh hasil berbeda yaitu ada yang menemukan pengaruh positif dan negatif dari hubungan variabel-variabel tersebut. Sehingga, ini menjadi salah satu daya tarik yang membuat peneliti ingin mengkaji ulang mengenai topik tersebut. Selain alasan tersebut, fenomena yang terjadi yaitu sekarang semakin banyak yang berminat melanjutkan studi ke Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), jika dilihat dari tahun ke tahun pendaftarannya bertambah terus dan kapasitas penerimaan mahasiswanya besar.

Semakin banyak mahasiswa yang diterima, maka UMY harus bisa menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan untuk sarana prasarana universitas. Oleh sebab itu, penting untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dengan tujuan untuk mewujudkan kepuasan kerja dosen dan karyawan karena mereka yang selalu berinteraksi secara langsung dengan mahasiswa. Jika iklim sudah mendukung untuk bekerja dan mereka merasa senang dengan pekerjaan yang dikerjakan maka mereka secara sukarela akan berkomitmen dan ikut serta dalam mencapai tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan replikasi dari beberapa penelitian. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Etty Susanty, (2012) yang meneliti dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka” yang menemukan

bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi UT berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan UT tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

B. Rumusan Masalah Penelitian.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. a) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi?
b) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. a) Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan.
b) Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan.

D. Manfaat penelitian.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bidang teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan empiris untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian yang akan datang.

2. Bidang praktik.

a) Bagi Instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional dosen dan karyawan sehingga manajemen Fakultas Ekonomi UMY dapat mencegah munculnya ketidakpuasan kerja yang dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi dosen dan karyawannya. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan khususnya di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

b) Bagi Pembaca.

Sebagai salah satu wacana atau informasi dan referensi penelitian yang diperlukan berkaitan dengan masalah iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

c) Bagi penulis.

Memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.