

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi yang melanda seluruh sisi dunia berdampak sangat luas pada semua aspek kehidupan manusia. Dalam dunia usaha (bisnis) globalisasi telah mendorong munculnya persaingan yang begitu ketat. Lingkungan persaingan global, menuntut perusahaan untuk dapat memuaskan pelanggan, sehingga seluruh kegiatan perusahaan dituntut untuk berfokus pada *customer satisfaction*. Disamping itu, dalam menghadapi persaingan perusahaan harus dikelola dengan cermat. Strategi serta kebijakan yang diambil harus tepat. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam menghadapi persaingan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia secara tepat.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi. Betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, namun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai sifat dan sikap inisiatif, kreatif dan dinamis maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan adalah jika perusahaan itu sudah mampu

Organisasi pada dasarnya terdiri dari sekelompok manusia. Organisasi tergantung pada tenaga kerja, oleh karena itu tenaga kerja merupakan unsur terpenting bagi organisasi. Sebagai unsur terpenting dalam organisasi, sumber daya manusia memerlukan suatu sistem pengelolaan yang efektif agar semua potensi yang tertanam didalamnya dapat dimanfaatkan secara optimal.

Robbins menyebutkan bahwa organisasi merupakan suatu unit sosial yang dibuat dengan suatu koordinasi yang terdiri dari dua atau lebih orang yang mempunyai sifat dan dasar yang dilakukan secara terus menerus untuk dapat mencapai tujuan bersama (Robbins, 1998). Dalam suatu organisasi agar dapat menciptakan tujuan organisasi maka dibutuhkan kerja sama yang baik antar anggota organisasi. Dengan memanfaatkan kemampuan masing-masing anggota, maka mereka secara bersama-sama dapat mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian terjadi suatu hubungan yang timbal balik yang saling membutuhkan dan menguntungkan antara anggota organisasi dan organisasi itu sendiri.

Untuk dapat menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien selain dibutuhkan suatu kerjasama antar anggota organisasi, kepemimpinan yang efektif, motivasi dan komitmen dalam organisasi, juga sangat didukung dengan dilakukannya perubahan maupun

organisasi dapat mencapai tujuan dan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Perubahan maupun perkembangan, dapat berupa perubahan pada penggunaan teknologi yang maju, perubahan pada manajemen organisasi. Perubahan maupun perkembangan dapat dicapai dengan baik apabila dilakukan dengan kerjasama di antara seluruh anggota organisasi. Efektifitas dan kinerja dari organisasi dalam rangka mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas anggota organisasi Fieldman dan Arnold, 1985 dalam (Sumardiono, 2005). Hal ini juga mendukung pendapat Gibson yaitu bahwa kinerja suatu organisasi akan tergantung kepada kinerja individu dalam organisasi tersebut (Gibson, 1996).

Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja adalah harapan untuk pemenuhan kebutuhan hidup mereka oleh organisasi, jika kebutuhan ini terpenuhi maka karyawan akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga lebih lanjut karyawan akan mempergunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan

Besarnya dukungan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sangat dipengaruhi oleh individu karyawan yang bersangkutan dan lingkungan dimana karyawan tersebut melakukan kegiatan usaha. Intensitas dukungan atau komitmen karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi yang bersangkutan. Faktor pokok yang mempengaruhi komitmen karyawan sebenarnya berada di lingkungan kerja individu (karyawan). Meyer dan Allen, 1987 dalam (Kusjainah, 1998) beranggapan bahwa terpenuhinya kebutuhan psikologis, seperti perasaan nyaman berada dalam organisasi dan adanya perasaan yang berarti terhadap perannya dalam pekerjaan merupakan faktor yang paling mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Lingkungan yang kondusif bagi karyawan yang mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja, akan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan betah untuk tetap bekerja pada perusahaan. Iklim organisasi yang baik akan memberikan dukungan terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan yang pada gilirannya akan memberikan dukungan positif bagi pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan dalam kegiatan usaha. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusjainah

positif dan kuat terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan, artinya variabel-variabel iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut. Secara umum menurut penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi sebesar 73,518 %, sedangkan 26,492 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan juga dibuktikan oleh hasil penelitian Martini (2003) melalui kegiatan penelitian yang dilakukan di Jakarta. Dari penelitian yang dilakukan tersebut diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi menunjukkan korelasi signifikan positif dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dapat memberi gambaran berkaitan dengan keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Dalam setiap organisasi memiliki iklim organisasi tertentu. Hal ini sangat ditentukan oleh unsur-unsur atau faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi itu. Unsur-

organisasi pada PT, Kimia Farma Apotek diikuti adanya perubahan iklim organisasi.

Penelitian ini mereplikasi penelitian terdahulu dari Sumardiono (2005) yang meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan dengan subyek penelitian karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian Sumardiono dengan menggunakan 10 faktor iklim organisasi yang meliputi : struktur, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan organisasi, identitas organisasi, dukungan dan kehangatan, pengambilan resiko, konflik dan kepemimpinan menunjukkan semua faktor berpengaruh secara signifikan dan secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap komitmen karyawan BUKP sebesar 99,3% ($R^2 = 0,993$) dan faktor kepemimpinan dalam iklim organisasi merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini memodifikasi faktor-faktor iklim organisasi yang digunakan dari 10 faktor menjadi 5 faktor, atas dasar pertimbangan faktor yang dominan mempengaruhi komitmen karyawan, mengacu pada hasil nilai probabilitas yang terkecil dari hasil penelitian terdahulu. Lima faktor iklim organisasi tersebut adalah : kepemimpinan, standar,

struktur, dukungan dan kehangatan, identitas organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Kimia Farma Apotek bahwa perubahan yang dilakukan terhadap iklim organisasi yang mendukung akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Kimia Farma Apotek untuk mengetahui pengaruh besar kecilnya iklim organisasi terhadap komitmen karyawan.