

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dua dekade terakhir di penghujung abad XX telah terjadi perubahan dan pergeseran yang mendasar dalam pola hubungan dan interaksi antar sesama manusia pada skala modal yang mampu mendorong lahirnya suatu jaman baru atau era baru yang disebut Era Globalisasi. Menurut Bambang Sudibyo (1999) kenyataan ini disebabkan oleh dua hal; yaitu semakin meredanya ketegangan dalam perang dingin dan kemajuan yang luar biasa dalam bidang teknologi komputer dan komunikasi. Meningkatnya peredaan ketegangan antara dua kelompok raksasa dunia; Blok Barat dan Blok Timur; yang pada awal dekade terakhir abad yang lalu telah mencapai puncaknya memunculkan Blok Barat (baca Amerika Serikat) sebagai kekuatan *super power* tunggal. Kemampuan dalam rangka dominasi kekuatan tersebut mendorong Amerika Serikat bersama sekutu-sekutunya mengembangkan pengaruh politik dan ekonomi dalam skala global. Disamping itu perubahan dan pergeseran juga disebabkan oleh adanya perkembangan teknologi komputer dan komunikasi yang berkembang dipenghujung abad XX. Perkembangan teknologi komputer dan komunikasi tersebut mengakibatkan jaringan dan arus informasi telah begitu meluas. Berkat perkembangan

Globalisasi yang melanda seluruh sisi dunia berdampak sangat luas dalam segala aspek kehidupan manusia. Dalam dunia usaha (bisnis) globalisasi telah mendorong munculnya persaingan yang begitu ketat. Dalam lingkungan persaingan global, perusahaan dituntut 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.

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997 telah mampu menumbangkan pemerintahan Orde Baru, adalah bukti adanya pengaruh globalisasi tersebut. Satu sisi krisis yang terjadi di Indonesia itu telah mampu mendorong timbulnya perubahan-perubahan mendasar dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara, di sisi lain krisis itu telah mampu mendorong timbulnya kesadaran pada bangsa ini betapa pentingnya ditempuh upaya-upaya untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang sedang berjalan. Otonomi daerah yang dilaksanakan mulai tanggal 1 Januari 2001 adalah upaya yang ditempuh Pemerintah Indonesia dalam rangka untuk menghadapi kenyataan-kenyataan tersebut di atas. Penataan terhadap pelaksanaan diciptakan dalam rangka memberikan

Undang-Undang RI No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah. Sesuai dengan Undang-Undang RI No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah tersebut, disebutkan bahwa dalam pelaksanaan pemerintah daerah diutamakan pelaksanaan azas desentralisasi (memberdayakan masyarakat, menumbuhkan prakarsa masyarakat, kreatifitas masyarakat). Pelaksanaan otonomi daerah harus meningkatkan kemandirian daerah otonom (Tijan, 2001).

Wilayah Indonesia adalah sangat luas, terdiri dari beberapa ribu pulau dan dihuni oleh berbagai suku bangsa dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda telah memberi warna tersendiri ditengah-tengah situasi global. Tiap-tiap daerah otonom memiliki kemampuan atau potensi masing-masing yang dikelola untuk mensejahterakan daerahnya masing-masing dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sebagai pelaksanaan otonomi daerah sudah barang tentu membawa konsekwensi logis dalam berbagai hal, antara lain adanya tuntutan daerah untuk berupaya seoptimal mungkin untuk menggali dan memunculkan potensi sumber-sumber pendapatan yang dapat diolah oleh daerah tersebut (Mardiasmo, 2002). Dalam rangka optimalisasi potensi yang dimiliki masing-masing daerah tersebut sangat dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional.

Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) yang dibentuk oleh pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak luput dari

keuangan non bank pendirian badan usaha ini dalam rangka menumbuhkan kelembagaan perekonomian dan pembangunan di pedesaan dengan tersedianya dana kredit dalam jumlah yang memadai dan prosedur yang mudah, sederhana, cepat dan murah. Sesuai dengan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Nomor 1 Tahun 1989 tentang Badan Usaha Kredit Pedesaan Propinsi DIY, disebutkan bahwa BUKP didirikan dengan maksud dan tujuan mengembangkan perekonomian pedesaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat pedesaan dengan menyediakan dana pembangunan dengan prosedur sederhana, cepat dan murah. Di samping itu BUKP bergerak dalam usaha memberikan kredit langsung kepada masyarakat pedesaan dengan maksud dapat menumbuh kembangkan usaha masyarakat atau menghentikan bagi pihak *renternir*.

Sesuai Peraturan Daerah (Perda) Nomor 1 Tahun 1989 tentang BUKP Propinsi DIY disebutkan bahwa BUKP mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Mendekatkan permodalan dengan sistem perkreditan yang mudah dan terarah pada masyarakat pedesaan.
2. Menghindarkan masyarakat pedesaan dari pelepas uang atau pengijon dan *renternir*.

4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat pedesaan dengan menyediakan modal melalui system perkreditan yang diarahkan pada peningkatan kegiatan ekonomi produktif.

Dalam upaya untuk mendukung keberhasilan Program Badan Usaha Kredit Pedesaan ke depan mempunyai visi : “Mengembangkan perekonomian pedesaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat pedesaan dengan meningkatkan kegiatan usaha produktif dengan menyediakan dana melalui sitem perkreditan”.

Untuk mencapai visi sebagai mana disebut di atas, maka ditetapkan misi BUKP adalah sbb :

1. Menciptakan pemerataan kesempatan berusaha bagi golongan ekonomi lemah.
2. Mendekatkan permodalan dengan sistem perkreditan yang mudah dan terarah pada masyarakat pedesaan.
3. Menyediakan dana dengan prosedur sederhana, cepat dan murah.
4. Melakukan usaha pemberian kredit untuk kegiatan usaha yang produktif bagi golongan ekonomi lemah

Keberhasilan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan lembaga BUKP sebagaimana disebut di atas banyak ditentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia. Dukungan karyawan pada semua tingkatan atau jenjang sebagai unsur Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan operasi

dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan (organisasi) yang bersangkutan. Tujuan perusahaan (organisasi) akan tercapai jika karyawan memiliki dukungan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Berkait dengan dukungan atau komitmen karyawan, Hall (dalam Steers dan Porter, 1983) menyatakan bahwa proses semakin terintegrasinya dan semakin komitmennya satu sama lain, tujuan individu dan tujuan organisasi, disebut sebagai komitmen terhadap organisasi (*Organizational Commitment*). David dan Newstrom (1989) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan (organisasi) dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam perusahaan tersebut. Selanjutnya Pantja Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi; terdiri atas 3 variabel; yaitu kesetiaan, kemauan dan kebanggaan.

Komitmen karyawan sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang memiliki komitmen yang tinggi, sangat diperlukan dalam kegiatan organisasi. Menurut Porter dan Smith (dalam Steers, 1985), seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi, memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Disamping itu, besarnya dukungan karyawan dalam menjalankan tugas dalam 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) 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 maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan dalam kegiatan usaha. Hal tersebut dibuktikan pula dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusjainah (1998)

... dan hasil penelitian

tersebut disimpulkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi secara positif dan kuat terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Artinya variabel-variabel iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi 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. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 0,73518. Secara umum dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi tersebut 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 Yuliani 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 ($r = + 541$). 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 terhadap organisasi. Dalam setiap organisasi memiliki iklim organisasi tertentu. Hal ini sangat ditentukan oleh unsur-unsur

faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi meliputi : struktur, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan organisasi, identitas organisasi, dukungan dan kehangatan, pengambilan resiko, konflik, dan kepemimpinan.(Kusjainah, 1998). Berdasarkan pemikiran di atas jika dihubungkan dengan hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan, maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor dalam iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi..

Sebagaimana diketahui bahwa organisasi dibentuk dalam rangka mencapai tujuan. Kegagalan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh peran seorang manajer atau pemimpin. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Deming (1980) yang menyatakan bahwa kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi adalah tanggung jawab pemimpin organisasi tersebut (Gibson, 1996). Berdasarkan pemikiran tersebut, jika dihubungkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, maka dapat dikemukakan bahwa faktor kepemimpinan adalah merupakan faktor dalam iklim organisasi yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusjainah (1998) terhadap karyawan perusahaan kayu PT. Uniwood Karya Kulon Progo. Dari hasil penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa faktor

Dengan mengacu pada hal-hal di atas, apabila dihubungkan dengan kondisi di lapangan banyak karyawan BUKP mengalami keresahan sehingga mengganggu komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas (Pramono Hadi, 2003). Keresahan yang terjadi pada lingkungan karyawan menunjukkan atau mengindikasikan bahwa iklim organisasi dalam perusahaan tersebut kurang memberikan dukungan terhadap komitmen di lingkungan karyawan. Dalam rangka untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan dalam upaya menghadapi persaingan yang begitu ketat, keadaan tersebut tidak boleh dibiarkan. Masukan terhadap pihak manajemen dalam upaya menghadapi kenyataan di atas sangat diperlukan. Atas dasar pemikiran tersebut maka perlu kiranya diadakan penelitian tentang analisis iklim organisasi dan komitmen karyawan di lingkungan BUKP Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ?
2. Faktor-faktor mana dari iklim organisasi yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen karyawan pada Badan Usaha Kredit

3. Apakah ada perbedaan komitmen karyawan pada karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari level pekerjaan / jabatan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor mana dari iklim organisasi yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen karyawan pada Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan komitmen karyawan pada Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari level pekerjaan / jabatannya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti penelitian ini bermanfaat sebagai upaya untuk memantapkan teori yang diperoleh dengan kenyataan di lapangan.
2. Bagi Instansi penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan tentang hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen karyawan di lingkungan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP)

3. Bagi pembaca hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Sistematika Penyusunan Laporan Penelitian

Laporan hasil penelitian ini disusun dalam 5 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I: Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan : Latar Belakang Masalah; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penyusunan Laporan Penelitian.

Bab II: Tinjauan Literatur. Pada bab ini dibahas teori yang digunakan untuk mendukung penelitian ini dan yang melandasi penentuan hipotesis penelitian. Pembahasan meliputi uraian tentang Iklim organisasi, Komitmen Karyawan, Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan, dan Pengajuan Hipotesis.

Bab III: Metodologi Penelitian. Pada bab ini akan diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan cara atau jalannya kegiatan penelitian. Hal tersebut meliputi

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini akan diuraikan

dikumpulkan. Dengan kata lain, pada bab ini akan dibahas hasil penelitian.

Bab V: Kesimpulan dan Saran. Bab ini merupakan bagian penutup yang terdiri uraian tentang kesimpulan dan saran