

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah perusahaan tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Peran sumber daya manusia memberikan kontribusi penting dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya peran yang sangat vital tersebut, maka peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Badriyah (2015:15) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya dan agar sistem ini sesuai dengan pengelolaannya di perlukan beberapa aspek penting, seperti : pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan menciptakan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka sangat dibutuhkan kerjasama antar karyawan dalam perusahaan. Hasil kinerja karyawan yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap karyawannya.

Menurut Kaswan (2015:124) komitmen organisasi kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja. Komitmen organisasi menjadi titik berat pada karyawan dalam sebuah perusahaan sebab komitmen tersebut akan menentukan keterikatan pekerja pada perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan pekerja untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi atau justru mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor-faktor iklim organisasi yang kondusif bagi karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan karyawan bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi.

Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian menjadi dasar penentu tingkah laku bagi karyawan. Menurut Wirawan (2007: 121) Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Iklim organisasi pada satu organisasi dengan organisasi lain tertentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam

organisasi tersebut. Karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada di dalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila karyawan tersebut dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan menimbulkan perasaan berharga. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang karyawan sebelum memiliki komitmen organisasi.

Menurut Kaswan (2015:86) Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan bekerja semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada perusahaan tempat karyawan bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin.

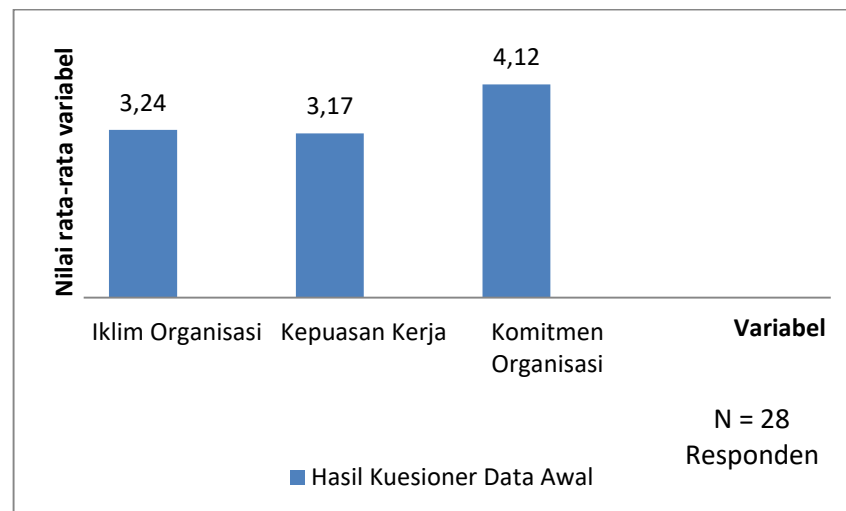
Dalam penelitian ini, alasan penulis melakukan penelitian pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa* yaitu karena menurut penulis Novus Giri Puncak *Resort & Spa* memiliki keunikan dalam *service unique* seperti *rabbit village*, *private room* dan *pool*, dan hal ini yang membedakan Novus Giri Puncak dengan *Resort & Spa* lainnya. Novus Giri Puncak *Resort & Spa* ada pada jajaran hotel dengan pemandangan terbaik, hal ini membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa*. Adapun pemilihan lokasi didasarkan oleh kesediaan manajemen dan pihak *Human Resources Department* Novus Giri Puncak *Resort & Spa* dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap HRD (*Human Resources Department*) Novus Giri Puncak Resort & Spa, permasalahan pada iklim organisasi dengan diterapkannya SOP (*Standard Operational Procedure*) baru mengakibatkan sebagian karyawan mengeluhkannya serta terkejut dan merasa kesulitan beradaptasi dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) yang baru.

Pada kepuasan kerja permasalahan yang terjadi yaitu sebagian karyawan mengeluhkan sistem penghasilan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan. Karyawan merasa sistem penghasilan yang diterima karyawan pada suatu jabatan di Novus Giri Puncak tidak sesuai dengan jabatan yang sama di hotel lain.

Pada komitmen organisasi menurut *Human Resources Department* (HRD) komitmen karyawan pada Novus Giri Puncak cukup baik. Karyawan pada Novus Giri Puncak Resort & Spa didominasi oleh karyawan tetap (*permanen*) sebanyak 123 karyawan sedangkan sebanyak 15 karyawan dengan sistem kerja kontrak waktu tertentu.

Selain melakukan wawancara, penulis melakukan pra survei dengan membagikan kuesioner iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada 28 orang responden yaitu karyawan Novus Giri Puncak Resort & Spa.



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2017

Gambar 1.1
Hasil Kuesioner Data Awal

Berdasarkan hasil kuesioner dengan 28 orang responden pada variabel iklim organisasi didapatkan nilai rata-rata total dari 12 pernyataan adalah 3,24 yang mengindikasikan iklim organisasi tergolong kurang baik. Untuk variabel kepuasan kerja didapatkan nilai rata-rata total dari 8 pernyataan adalah 3,17 yang mengindikasikan kepuasan kerja karyawan tergolong kurang baik dan untuk variabel komitmen organisasi didapatkan nilai rata-rata total dari 6 pernyataan adalah 4,12 yang mengindikasikan tingkat komitmen organisasi karyawan Novus Giri Puncak tergolong baik.

Berdasarkan fakta yang terjadi pada Novus Giri Puncak *Resort & Spa* maka, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa*)”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Dengan diterapkannya SOP (*Standard Operational Procedure*) baru mengakibatkan sebagian karyawan mengeluhkannya serta terkejut dan merasa kesulitan beradaptasi dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) yang baru dan hal ini mempengaruhi sikap karyawan untuk berkomitmen pada organisasi.
2. Sebagian karyawan mengeluhkan sistem penghasilan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan. Karyawan merasa sistem penghasilan yang diterima karyawan pada suatu jabatan di Novus Giri Puncak tidak sesuai dengan jabatan yang sama di hotel lain dan rendahnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan, jika ketidakpuasan ini berkembang luas terhadap beberapa karyawan yang ada, suasana lingkungan kerja akan semakin keruh dan tim menjadi rapuh.
3. Untuk komitmen pada Novus Giri Puncak cukup baik. Karyawan pada Novus Giri Puncak *Resort & Spa* didominasi oleh karyawan tetap (*permanen*) sebanyak 123 karyawan sedangkan sebanyak 15 karyawan dengan sistem kerja kontrak waktu tertentu.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka, penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan masalah dalam variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa*.

1.2.3 Rumusan Masalah

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa* ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa* ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Novus Giri Puncak *Resort & Spa*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diperoleh secara spesifik adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis sebagai pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel-variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penulis juga dapat belajar lebih banyak mengenai fakta-fakta dan isu-isu yang terjadi di lingkungan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis dan dapat membangun iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang lebih baik pada Novus Giri Puncak *Resort & Spa*, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran bagi manajemen sumber daya manusia Novus Giri Puncak *Resort & Spa* dalam menentukan kebijakan selanjutnya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.



