

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah perusahaan tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. 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.

Iklm 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) Iklm organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Iklm organisasi pada satu organisasi dengan organisasi lain tertentu mengalami perbedaan, iklm organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi tersebut. Karyawan akan merasakan bahwa iklm 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 sebuah 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.

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.

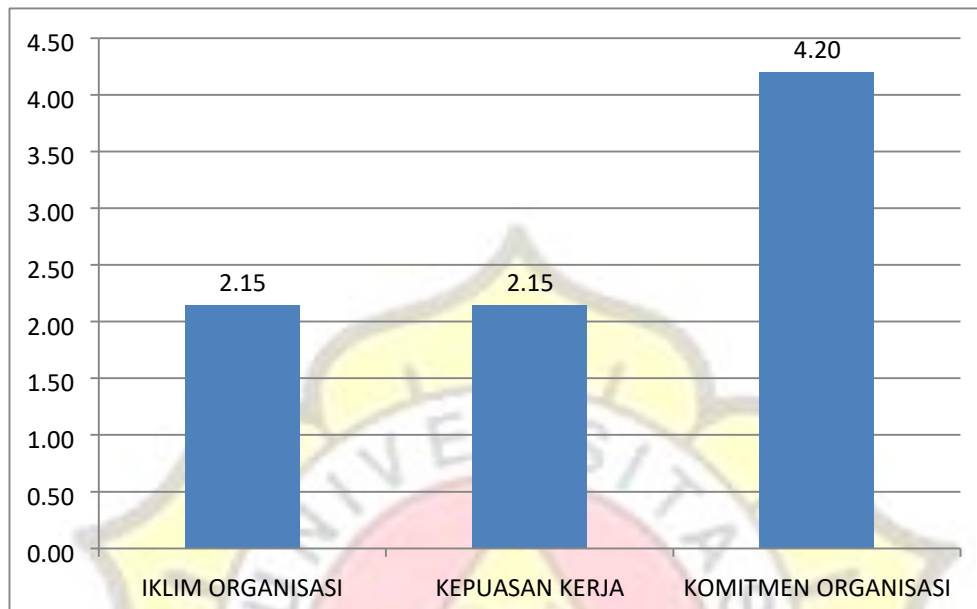
Dalam penelitian ini, alasan penulis melakukan penelitian pada guru YPK Saint John yaitu sebagian guru mengeluhkan sistem penghasilan yang diterima guru tidak sesuai dengan harapan, dan hal ini yang membedakan dengan Yayasan Pendidikan Kristen (YPK) lainnya. YPK Saint John ada pada jajaran sekolah kristen terbaik, hal ini membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada guru YPK Saint John. Adapun pemilihan lokasi didasarkan oleh kesediaan manajemen dan pihak (HRD) *Human Resources Departement* YPK Saint John dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap HRD (*Human Resources Departement*) para guru mengeluhkan mengalami kesulitan beradaptasi dengan iklim organisasi yang diterapkan YPK Saint John.

Pada kepuasan kerja permasalahan yang terjadi yaitu sebagian guru mengeluhkan sistem penghasilan yang diterima guru tidak sesuai dengan harapan. Guru merasa sistem penghasilan yang diterima guru pada suatu jabatan di YPK Saint John tidak sesuai dengan jabatan yang sama di sekolah lain.

Pada Komitmen organisasi menurut *Human Resources Departement* (HRD) komitmen guru pada YPK Saint John cukup baik. Guru pada YPK Saint John didominasi oleh guru tetap (*permanent*) sebanyak 123 guru sedangkan sebanyak 15 guru dengan sistem kerja kontrak waktu tertentu.

Selain melakukan wawancara, penulis melakukan pra survei dengan membagikan kuesioner iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada 25 orang responden yaitu guru YPK Saint John yang hasilnya dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2018

Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Data Awal

Berdasarkan gambar 1.1 diatas penulis menemukan hasil rata-rata tentang penerapan iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi jawaban 25 responden tentang iklim organisasi mencapai rata-rata 2,15 yang artinya mencapai tingkat interval buruk, dan tentang kepuasan kerja mencapai rata-rata 2,15 yang artinya mencapai tingkat interval rendah, sedangkan tentang komitmen organisasi mencapai rata-rata 4,20 yang artinya tingkat interval sangat baik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan sementara bahwa terdapat permasalahan pada iklim organisasi dan kepuasan kerja jika dihubungkan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru di YPK Saint John”.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Para guru mengeluhkan mengalami kesulitan beradaptasi dengan iklim organisasi yang diterapkan YPK Saint John.
2. Sebagian karyawan mengeluhkan sistem penghasilan yang diterima guru tidak sesuai dengan harapan. Guru merasa sistem penghasilan yang diterima guru pada suatu jabatan di YPK Saint John tidak sesuai dengan jabatan yang sama di yayasan lain terlihat dari rendahnya kepuasan kerja para guru.
3. Komitmen Organisasi YPK Saint John sudah sangat baik, namun para guru masih merasa belum puas karena keinginannya untuk menjadi karyawan tetap (*permanent*).

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 guru YPK Saint John.

1.2.3. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru YPK Saint John ?
- b. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru YPK Saint John ?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru YPK Saint John ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru YPK Saint John.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada guru YPK Saint John.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru YPK Saint John.

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 guru yang lebih baik pada YPK Saint John, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran bagi manajemen sumber daya manusia YPK Saint John dalam menentukan kebijakan selanjutnya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

