

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Keith Davis (2011) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “*The human environment within an organization’s employees do their work*”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk berperilaku. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lain, sedangkan karyawan dengan komitmen rendah akan bekerja tidak maksimal, bahkan akan meninggalkan atau resign dari perusahaan. (Ardiansyah, 2013)

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi

mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Komitmen menurut pandangan Porter, Mowday dan Steers adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan Becker menggambarkan bahwa komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Panggabean, 2004).

Adapun alasan mengapa organisasi harus melakukan usaha untuk meningkatkan komitmen terhadap karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1992). Oleh karena itu untuk dapat membuat seorang karyawan memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, maka organisasi juga harus dapat memberikan apa yang menjadi kebutuhan bagi karyawan. Seperti halnya imbalan yang berupa gaji, fasilitas, status, serta keamanan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut Schneider menyatakan bahwa, jika karyawan memperoleh keadilan dalam usaha, keterampilan serta loyalitasnya, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Hal ini akan membuat karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang

mengarah pada komitmen. Sedangkan sebaliknya, jika seorang karyawan memandang bahwa organisasinya tidak dapat memenuhi satu atau beberapa hal yang dibutuhkan atau dengan kata lain terjadi ketidakcocokan antara organisasi dengan karyawan yang membuat karyawan merasa tidak puas, maka akan terjadi proses keluarnya karyawan tersebut dari keanggotaan suatu organisasi. Jika terjadi proses pergantian tenaga kerja yang tinggi dalam perusahaan, maka kemungkinan kelemahan yang ada adalah menyangkut masalah disiplin dan komitmen.

Selain itu terdapat hal yang dapat menandai suatu komitmen tinggi seperti yang diungkapkan Newstrom, bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi ditandai dengan adanya suatu rasa yang kuat terhadap penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, serta adanya hasrat yang kuat untuk dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Saputro, 2013)

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi

karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud. Kusjainah (1998), telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasi. Hasil studinya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan. 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.

Bank Jatim Cabang Bawean merupakan salah satu Bank yang berada dipulau Bawean. Seharusnya semua karyawan menerima penghargaan misalnya, status dan fasilitas sesuai dengan kinerja atau apa yang diberikan karyawan untuk perusahaan sehingga karyawan akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Sikap pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi iklim organisasi dalam perusahaan, seperti adanya toleran terhadap karyawan. Adanya karyawan yang merasa kinerjanya tidak dihargai oleh pimpinan. Karyawan tersebut tidak hanya mengerjakan apa yang memang menjadi tugasnya, melainkan mengerjakan apa saja yang

diperintahkan oleh pimpinannya. Namun, karyawan tersebut merasa kinerjanya tidak dihargai oleh pimpinannya. Sehingga ketika membahas tentang komitmen organisasi karyawan tersebut terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak mau peduli dengan apa saja yang terjadi di Bank Jatim dan yang dia lakukan hanya bekerja untuk mendapat gaji tanpa memikirkan hal yang lain.

Kurangnya komitmen karyawan terjadi dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Rendahnya komitmen karyawan disebabkan karena kurang terpuaskan kebutuhan dan harapan karyawan pada iklim organisasi perusahaan yang kurang baik. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi. sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya dengan komitmen yang dimilikinya, dalam masalah ini tercermin bahwa komitmen organisasi pada karyawan sangatlah rendah. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Iklim organisasi dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen organisasi pada karyawan, karena ketika karyawan merasa iklim dalam organisasinya baik dan merasa nyaman berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut, maka karyawan cenderung akan lebih berkomitmen terhadap organisasi atau dengan kata lain karyawan yang

komitmennya tinggi akan bersedia memberikan diri dengan suka rela untuk memajukan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diasumsikan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Melalui fenomena tersebut, maka peneliti menjadikan fenomena tersebut sebagai tema penelitian. Adapun penelitiannya bertemakan hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Jatim Cabang Bawean.

Seharusnya organisasi atau perusahaan ketika melakukan perekrutan hendaknya mereka memilih calon – calon yang komitmennya tinggi pada perusahaan, ini dimaksudkan untuk mendeteksi sejak dini pekerja yang kurang maksimal sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Jatim Cabang Bawean.

## **C. Keaslian Penelitian**

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini.

Diantaranya yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Bianda Pramadani Fajrianti. *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri Organisasi Volume 1 No. 02, Juni 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner berupa skala komitmen organisasi dari OCQ Meyer & Allen (1990) dengan 24 aitem dan skala kesiapan untuk berubah yang disusun berdasarkan konsep teori dari Holt (2007) dengan 21 aitem. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dengan kesiapan untuk berubah yaitu sebesar ,584 taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi berada dibawah 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (DES) Telkom Ketintang Surabaya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra Ardiansyah. *Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Garam (persero)*. Pengaruh iklim organisasi dan implikasinya pada kepuasan kerja dan

komitmen organisasional telah menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi dengan komitmen organisasional di PT Garam (Persero) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 101 karyawan di PT Garam (Persero). Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode sensus. Validitas dan reliabilitas dari hasil kuesioner tersebut diperiksa terlebih dahulu. Setelah membuktikan bahwa hasilnya adalah valid dan reliabel, maka akan diproses dan analisis dengan menggunakan Path Analysis dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi pada iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di PT Garam (Persero) dikategorikan sebagai pengaruh langsung dan tidak langsung, karena koefisien pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Awaluddin Maruf. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi pegawai Dinas Tataruang Dan Bangunan Kota Makassar*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penggunaan metode deskriptif eksplanasi asosiatif. Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh gambaran dari variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi. Serta hubungan kedua variabel tersebut antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan metode analisis



Kendals'tau. Sampel Adalah seluruh Populasi dari Pegawai Dinas Tataruang dan bangunan Kota Makassar Hasil Penelitian indikator-indikator pada variabel Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : a) pekerjaan itu sendiri, b) gaji, c) kesempatan promosi, d) pengawasan, e) rekan kerja. berdasarkan jawaban yang diperoleh dari sebaran kuosioner terhadap pegawai Dinas Tataruang dan Bangunan kota Makassar maka dapat dijelaskan mengenai dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah hasil rata-rata puas. Sedangkan pada varibel Komitmen Organisasi dengan tiga komponen organisasi yaitu: 1. komitmen afektif (*affective commitment*), 2. komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan 3. komitmen normative (*normative commitment*). Ketiga indikator ini menjadi alat ukur menggambarkan Komitmen organisasi pegawai dinas tataruang kota Makassar dengan hasil olah data menunjukkan hasil Sebahagian besar sikap Pegawai Dinas Tataruang dan Bangunan Kota makassar adalah Tinggi dalam dimensi komitmen Organisasi, Berdasarkan kriteria ukuran nilai  $\square = 0,562$  bisa dikatakan hubungan positif kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kriteria sedang. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesa awal bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki Hubungan yang positif dengan nilai hubungan sedang signifikan terhadap komitmen organisasional.

4. Penelitian yang dilakukan Oleh Yohanes Budiarto dan Selly. *Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan*

*Transformasional Dan Transaksional*. Jurnal Psikologi Vol. 2 No. 2, Desember 2004. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasi. Namun, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi dari setiap praktek kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini diadakan di Perusahaan X (dirahasiakan) dengan sample sebanyak 144 orang, yang secara acak (*random*) diambil dari populasi. Dengan menggunakan perhitungan statistik regresi berganda, diperoleh hasil penelitian bahwa praktek kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersama-sama berhubungan dengan komitmen organisasi  $F(1, 143) = 20.328, p < 0.05$ . Namun secara spesifik, kepemimpinan transformasional lebih dominan dalam mengembangkan komitmen karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 0.112 dalam membentuk komitmen karyawan pada perusahaan. Sedangkan kepemimpinan transaksional hanya memberikan kontribusi sebesar 0.002 dalam membentuk komitmen karyawan pada perusahaan.

5. Penelitian yang dilakukan Oleh Liche Seniati .*Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*. MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 10, NO. 2, DESEMBER 2006: 88-97. Tujuan

penelitian ini adalah untuk: (1) membuktikan bahwa masa kerja dan *trait* kepribadian sebagai faktor pribadi bersama dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi sebagai faktor lingkungan mempengaruhi komitmen dosen terhadap universitas, dan (2) untuk membandingkan komitmen organisasi pada dosen yang bekerja di universitas dengan karyawan yang bekerja di bidang lain. Penelitian ini dilakukan pada dosen Universitas Indonesia yang telah bekerja minimal 1 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, *trait* kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan-temuan penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian lain yang menunjukkan bahwa faktor pribadi dan faktor lingkungan mempengaruhi komitmen organisasi.

6. Penelitian yang dilakukan Oleh M. Isa Anshori. *Relasi Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dengan sumbangan efektif sebesar 16,5%, (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dengan sumbangan efektif sebesar 8,3%, (3) Terdapat hubungan positif dan

signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dengan sumbangan efektif sebesar 19,4%.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Saputro 2013. *Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi Pada Karyawan Bagian Marketing Officer di PT. ADMF, Tbk Cabang Surabaya 2 Divisi Motor*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. ADMF, Tbk Cabang Surabaya 2 divisi motor. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan marketing officer yang berjumlah 54 responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian survei korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua skala yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dengan bantuan SPSS 17 for windows. Berdasarkan hasil perhitungan analisis teknik korelasi product moment diperoleh hasil ( $r$  sebesar 0,869 dengan nilai ( $p$ ) sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05 yang berarti sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Artinya semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen dan sebaliknya jika iklim organisasi negatif, maka semakin rendah komitmen organisasi. Nilai determinasi dalam penelitian ini

sebesar 0,755 yang berarti iklim organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi pada karyawan sebesar 75,5%.

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini berbeda meski sama membahas iklim organisasi dan komitmen organisasi namun pada penelitian ini membahas bagaimana iklim organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan di PT. ADMF, Tbk Cabang Surabaya 2 divisi motor dan karyawan PT. Garam (persero), sedangkan pada penelitian ini menggunakan 31 karyawan Bank Jatim Cabang Bawean sebagai subjek penelitian. Dalam hal ini peneliti mengambil subjek semua karyawan Bank Jatim bawean yang berjumlah 31 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis *korelasi product moment* yang akan digunakan sebagai analisis datanya.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka Tujuan dari penelitian ini adalah:

Mengetahui hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Jatim Cabang Bawean.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis :

Menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi pada umumnya dan secara khusus memberi sumbangan pengetahuan bagi ilmu psikologi organisasi dan Penelitian ini berguna sebagai referensi bagi kalangan akademis untuk penelitian lebih lanjut.

### 2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi pimpinan Bank Jatim Cabang Bawean, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan Bank Jatim Cabang Bawean dalam rangka membangun atau menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga semua karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.
- b. Bagi karyawan, mempunyai manfaat bagi setiap individu agar membulatkan hati, bertekad, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasinya yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, senantiasa karyawan akan mengikatkan dirinya kepada perusahaan atau organisasinya.
- c. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, khususnya mengenai hubungan antara iklim

organisasi dengan komitmen karyawan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Agar mendapatkan suatu gambaran mengenai arah dan ruang lingkupnya, maka sistematika Skripsi ini secara garis besar adalah sebagai berikut:

### **BAB I (Pendahuluan)**

Pada bab pendahuluan ditulis berbagai hal yang berkaitan dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian peneliti dan sistematika pembahasan.

### **BAB II (Kajian Pustaka)**

Kajian pustaka memuat uraian singkat tentang variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan kajian pustaka. Dalam hal ini bisa berupa teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Uraian yang dimaksud meliputi pengertian dan substansi masing-masing variabel serta kaitan antara variabel yang satu dengan variabel lain. Teori atau hasil penelitian tersebut sedapat mungkin diambil dari sumber aslinya. Semua sumber yang dipakai harus disebutkan dengan mencantumkan nama penulis dan tahun penerbitan. Penulisan tentang masing-masing variabel dimunculkan dari variabel X (Iklim Organisasi) dan Variabel Y (komitmen organisasi) dalam penelitian, hubungan kedua variabel, kerangka teoritik dan hipotesis.

### BAB III (Metode Penelitian)

Pada bab ini akan membahas mengenai metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam membahas metode penelitian dipaparkan meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, instrument pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

### BAB IV (Hasil Penelitian dan Pembahasan)

Terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan substansi atau inti dari laporan penelitian yang dimaksud. Pada bab ini dipaparkan mengenai hasil temuan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian sebagai mana yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah dan pembahasan tentang hasil-hasil penelitian tersebut dengan analisis product moment dengan teknik statistic paramtric (*Pearson*). Meliputi : hasil penelitian (persiapan penelitian, penyusunan instrument) pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

### BAB V (Penutup)

Penutup berisi kesimpulan pembahasan skripsi serta saran-saran yang diperlukan untuk disampaikan kepada peneliti selanjutnya dan saran untuk pihak perusahaan sesuai deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan.



