

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era modern saat ini, perusahaan-perusahaan besar dituntut untuk meningkatkan kualitas dari segi manajemen baik itu dibidang sumber daya manusia, produksi, pemasaran serta keuangan. Sumber daya manusia menjadi aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi yang harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat meningkatkan peran aktif dari karyawan sehingga tercipta manajemen organisasi yang efektif serta efisien (Armstrong, 1990).

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan dimana dalam mengembangkan suatu perusahaan karyawan merupakan kunci atau aset dalam sebuah perusahaan untuk mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pengembangan bisnis, karyawan sangat berpengaruh karena perannya dimulai dari perencanaan hingga pengawasan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dalam pengembangan bisnis perusahaan, karyawan memerlukan iklim organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Iklim organisasi harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Iklim organisasi yang baik akan mendorong karyawan untuk aktif dalam bekerja sehingga membuat produktivitasnya semakin baik karena dengan adanya kesesuaian iklim organisasi yang baik akan mendukung para karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan puas terhadap pekerjaannya dan berujung pada komitmen karyawan.

Iklm organisasi menjadi sangat penting untuk diteliti karena jika organisasinya kondusif maka setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami, dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya (Karyana 2012, dalam Mirda, 2015).

Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya (Nugrahani dan Eddy, 2010). Tingkat komitmen yang tinggi akan tercermin dari tingkat kepuasan karyawan, dimana ketika karyawan merasa puas, kebutuhan perusahaan akan terpenuhi. Karyawan akan berusaha tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dengan begitu karyawan akan merasa enggan untuk meninggalkan organisasinya. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga karyawan menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud (Nugrahani dan Eddy, 2010, dalam Kumawarsari, 2013). Ketidaksesuaian iklim organisasi membuat karyawan tidak semangat untuk menjalani pekerjaannya, sehingga karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya dan membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja.

Kusjainah (1998, dalam Kusmawarsari, 2013) telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasional. Hasil studi tersebut membuktikan iklim

organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada organisasi. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Survei iklim organisasi adalah hal yang paling dekat dalam bisnis bisa mendapatkan pernyataan untung dan rugi dari seberapa baik perusahaan menggunakan orang-orangnya. Umpan balik dari survei akan memberikan organisasi gambaran yang benar-benar akurat dengan iklim saat ini. Umpan balik ini pada gilirannya akan membantu pemimpin memahami hubungan antara aksi para pemimpin dan iklim yang dibuat untuk karyawan, memahami iklim dengan pengalaman setiap hari, dapat digunakan sebagai bagian dari proses perkembangan dan dapat digunakan sebagai alat pengembangan kepemimpinan baik bagi para pemimpin individu atau seluruh tim dan unit kerja (Hay Group, 2009, seperti dikutip oleh Noordin,dkk., 2010).

Iklim organisasi mempengaruhi kinerja organisasi dengan mempengaruhi motivasi karyawan. Dalam kebanyakan pekerjaan, ada jurang antara apa yang perlu dilakukan karyawan dan dan apa yang bisa karyawan lakukan jika karyawan tampil pada potensi mereka sepenuhnya. Sebuah iklim organisasi yang positif dikatakan katalis yang akan mendorong upaya diskresi dan komitmen (Noordin, dkk, 2010).

Setiap organisasi memiliki iklim organisasi dan tingkat komitmen yang berbeda-beda, tergantung pada penerimaan individu secara emosional terhadap

iklim kerja yang telah diciptakan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan memiliki deskripsi pekerjaan yang berbeda-beda sehingga perlu untuk mengetahui iklim organisasi dan komitmen organisasi. Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan merupakan salah satu kantor konsultan dari banyaknya kantor konsultan yang ada di Yogyakarta dengan alamat JL. Cempaka, No 146, 55283, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281.

Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan dibentuk untuk membantu perusahaan atau perseorangan dalam memberikan solusi atas masalah yang dihadapi dalam bidang akuntansi dan pajak dengan memberikan pelayanan yang baik. Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan memberikan jasa konsultasi mengenai pembayaran pajak baik dari perusahaan maupun perseorangan. Bekerjama dengan konsultan pajak berarti memberikan hak kepada yang bersangkutan untuk mengurus kewajiban perpajakan mulai dari persiapan, perhitungan, hingga melaporkan pajak yang telah dibayarkan kepada lembaga berwenang. Tidak hanya mengurus pajak, Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan juga memberikan jasa mengenai laporan keuangan pada perusahaan maupun perseorangan dalam laporan keuangan bulanan dan tahunan.

Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan tentunya memiliki banyak masalah yang dihadapi baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Khususnya para karyawan yang berada pada lingkungannya tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Akuntan

dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan khususnya iklim organisasi dan komitmen organisasi. Dalam hal ini karyawan menjadi bagian yang terpenting dari penentu keberhasilan kantor konsultan tersebut, karena tanpa karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan tidak akan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Iklim dalam Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan perlu untuk diteliti karena melihat dari segi pekerjaan mereka yang tidak mudah untuk dikerjakan dan juga untuk mengetahui hubungan antara sesama rekan kerja di lingkungan tempat mereka bekerja, sampai hubungan mereka dengan pimpinannya.

Pemberdayaan sangat penting bagi para karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya, faktor lingkungan membuat karyawan sendiri bisa merasakan nyaman atau tidaknya mereka dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan kinerja para karyawan melalui kualitas pelayanan kepada konsumen agar Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan tetap menjadi kantor konsultan yang memiliki kredibilitas yang tinggi. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan analisis mengenai **“PENGARUH DIMENSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan ulasan uraian mengenai latar belakang diatas, maka peneliti akan merumuskan masalah yang akan menjadi panduan dalam penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Bagaimana dimensi iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan?
2. Bagaimana dimensi iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen *continuance* pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan?
3. Bagaimana dimensi iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan?

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokuskan pada permasalahan yang akan dibahas dan tidak terlampaui luas, maka penulis perlu memberikan batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Untuk tujuan penelitian ini, delapan dimensi dari iklim organisasi yang dikembangkan oleh Noordin, dkk (2010), yaitu:
  - a. Desain organisasi mengacu pada proses membangun sebuah struktur organisasi dalam sebuah perusahaan.
  - b. Komunikasi mengacu pada hubungan bersama atau hubungan dengan orang lain.
  - c. Kepemimpinan melibatkan dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

- d. Kerja tim adalah proses bekerja bersama-sama dengan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.
  - e. Pengambilan keputusan yaitu memilih alternatif yang terbaik dari banyaknya alternatif.
  - f. Budaya adalah pola asumsi yang dianggap sah yang diajarkan kepada anggota organisasi untuk memahami, berpikir dan merasakan budaya dalam organisasi.
  - g. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif yang timbul dari dalam diri sendiri yang dihasilkan dari penilaian dari pekerjaan.
  - h. Motivasi adalah kondisi yang mengaktifkan perilaku dengan memberikan arah internal kepada karyawan.
2. Komitmen organisasional didefinisikan Allen dan Meyer (1997, dalam Marlina, 2012) melalui tiga jenis komitmen, yaitu:
- a. Komitmen afektif (*affective commitment*)  
Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan bertahan dan berkontribusi banyak dalam suatu organisasi.
  - b. Komitmen *continuance* (*continuance commitment*)  
Karyawan akan merasa rugi ketika keluar dari sebuah organisasi karena komitmen *continuance* didasari oleh kesadaran akan

biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota atau karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu tugas yang harus dikerjakan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen afektif pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen *continuance* pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen normatif pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti-bukti empiris mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap dimensi komitmen organisasi karyawan di Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Penelitian ini juga dapat berguna khususnya bagi penelitian – penelitian selanjutnya untuk menjadi bahan referensi atau pembandingan untuk penelitian terkait.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat bagi pihak Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Diharapkan pihak Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan dapat mengambil langkah dan strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

### 1.6. Sistematika Penulisan

#### Bab I. Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## Bab II. Landasan Teori

Dalam bab ini berisi mengenai landasan teori mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasional yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dalam kerangka konseptual untuk merumuskan hipotesis penelitian.

## Bab III. Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan mengenai metode-metode penelitian, obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, variabel, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

## Bab IV. Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini memuat analisis data proses pengujian hipotesis dan pembahasan yang menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan teori-teori yang relevan.

## Bab V. Penutup

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dalam melakukan penelitian serta saran-saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait.