

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bisnis di berbagai sektor selalu dihadapkan dengan berbagai tantangan akibat perkembangan dan perubahan yang begitu cepat dan tidak terduga. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, globalisasi, dan faktor lainnya banyak membawa perubahan besar dan menjadi tantangan dalam dunia bisnis. Perkembangan dan perubahan ini berdampak pada persaingan sengit antar perusahaan dan membuat kondisi di tempat kerja semakin menantang dan kompleks. Tantangan ini memaksa organisasi untuk meninjau kembali cara pengelolaan mereka untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawan agar dapat bertahan dan menghadapi segala hal yang mungkin bisa terjadi di masa depan.

Sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi karena karyawan merupakan roda penggerak utama berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Oladipo & Abdulkadir (2011) mengatakan untuk mencapai tujuan, bertahan dan sukses sangat penting bagi setiap organisasi memiliki orang yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola karyawan didalam perusahaan dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Terutama dalam mengubah rencana

strategis perusahaan dan mengimplementasikannya menjadi tindakan untuk menghadapi persaingan (Dessler, 2013).

Perkembangan dan perubahan menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil, dapat berpikir kritis, mampu beradaptasi dan bertindak dengan cepat. Namun bukan hanya itu saja, keinginan karyawan untuk berusaha lebih keras dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan juga sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal. Hal ini sejalan dengan konsep komitmen organisasional yang secara sederhana diartikan sebagai keyakinan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras sesuai keinginan organisasi dan tetap berada dalam organisasi (Hakkak et al., 2014). Pengertian tersebut menunjukkan sikap loyalitas seorang karyawan dalam memberikan perhatian lebih untuk keberhasilan dan kemajuan organisasi. (Mathieu & Zajac, 1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap perusahaan karena karyawan dengan komitmen tinggi akan cenderung lebih kreatif dan inovatif.

Karyawan yang berkomitmen akan memiliki perasaan peduli dengan memberikan perhatian dan juga loyalitas yang tinggi, sehingga karyawan akan memberikan kinerja maksimal yang pada akhirnya berpengaruh terhadap meningkatnya performa perusahaan (Hakkak et al., 2014). Sebaliknya, jika komitmen karyawan terhadap organisasi rendah, hal ini bisa berpengaruh dan berdampak pada penurunan kinerja, sehingga akan sulit mencapai tujuan organisasi. Peran organisasi sangat penting untuk membentuk komitmen pada karyawannya.

Menurut Allen (2003) komitmen organisasi dapat meningkat jika karyawan merasa bahwa organisasi, lingkungan kerja dan pemimpin mereka memberikan dukungan terhadap karyawan yang secara positif dapat menambah persepsi karyawan tentang dukungan organisasi. Dengan kata lain, ketika karyawan menerima dukungan dari organisasi, maka karyawan akan cenderung lebih peduli terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi atau juga dikenal *perceived organizational support (POS)* merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi tentang sejauh mana organisasi memberikan penghargaan dan penilaian terhadap kontribusi karyawan, serta peduli dan mendukung kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 2002). Saat ini banyak organisasi berlomba-lomba untuk berinvestasi dalam menerapkan dan meningkatkan program kesejahteraan dan mendukung karyawan dengan mencoba menyediakan berbagai fasilitas kesejahteraan yang sesuai untuk karyawan mereka. Banyak perusahaan juga telah menyadari manfaat dari berinvestasi pada karyawan dan kesejahteraannya. Hal ini bermanfaat karena dengan mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka akan berdampak pada dedikasi dan rasa puas yang dimiliki karyawan, serta membuat karyawan tidak mudah meninggalkan organisasi. Pada akhirnya, berdampak pada meningkatnya kinerja dan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Sikap karyawan di dalam organisasi juga merupakan akibat dari lingkungan tempat kerja mereka, ini telah menjadi isu penting yang dibahas dalam literatur

perilaku organisasi (Berberoglu, 2018). Perilaku karyawan dalam organisasi bukan hanya hasil dari pengaruh karakteristik pribadi mereka namun juga pengaruh dari lingkungan kerja tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja menjadi masalah yang paling umum dihadapi oleh manajemen dan organisasi yaitu membentuk lingkungan kerja fleksibel yang kreatif dan mendorong kepuasan kerja dan inovasi (Permarupan et al., 2013). Dalam hal ini, iklim organisasi atau *organizational climate (OC)* menjadi aspek penting dalam memahami perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja atau lingkungan kerja mereka (Berberoglu, 2018). Iklim organisasi secara sederhana diartikan sebagai persepsi individu tentang kualitas lingkungan kerja dan aspek pekerjaan karyawan serta nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi. Iklim organisasi dapat dipastikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap sikap karyawan mengenai rasa memiliki, hubungan pribadi dan prestasi kerja (Mullins, 2010). Selain itu, konsep konsep seperti kepuasan kerja, kebutuhan untuk berprestasi, efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan komitmen organisasi ditemukan sebagai konsekuensi dari iklim organisasi yang dirasakan (Barth, 2005). Iklim organisasi berkaitan erat dengan proses organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga hubungan serta kerjasama yang harmonis dapat tercipta pada seluruh anggota. Oleh karena itu, iklim organisasi yang baik dan sesuai akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk turut aktif dalam bekerja sehingga akan berdampak positif pada produktivitasnya.

Peneliti melakukan penelitian di Hotel Galuh Tirtonirmolo Prambanan yaitu perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan. Hotel Galuh Prambanan juga

menawarkan arena rekreasi waterpark yang berada dalam satu kawasan. Kesan alami dan tradisional dengan suasana yang didominasi areal persawahan menjadi nilai tambah bagi wisatawan yang ingin mendapat ketenangan. Selain itu, Kawasan Hotel Galuh Prambanan juga berdekatan dengan situs-situs purbakala seperti candi prambanan, candi boko dan candi plaosan.

Peneliti memilih Hotel Galuh Tirtonirmolo Prambanan sebagai objek penelitian karena industri perhotelan saat ini berkembang dengan pesat. Akibatnya, persaingan industri perhotelan cukup ketat. Hal tersebut, menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kualitas hotel dan pelayanannya. Dalam industri perhotelan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan, sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat berperan penting dalam keberlangsungannya. Hal tersebut karena karyawan menjadi identitas perusahaan karena mereka yang secara langsung berhadapan dengan pengunjung. Karyawan mempunyai tanggung jawab besar dalam menjaga nama baik perusahaan. Selain itu karyawan juga harus memperhatikan kepuasan dan kenyamanan pengunjung. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan lebih bertanggung jawab dan bekerja secara optimal terhadap pekerjaannya daripada karyawan yang tidak memiliki komitmen. Bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya sekedar loyalitas pasif, namun juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan usaha terbaik untuk keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Organizational Climate* (OC) terhadap *Organizational Commitment*” untuk membuktikan pengaruh dari *perceived organizational support* dan *organizational climate* dengan *organizational commitment*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu melebar, maka penulis memberikan batasan-batasan penelitian.

1. *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support merupakan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan bagaimana kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades, 2001), POS juga merupakan keyakinan karyawan tentang bagaimana organisasi memenuhi kewajiban mereka dalam mengenali sikap dan perilaku karyawan, seperti memberikan rewards pada karyawan sesuai dengan kinerjanya, baik dalam

bentuk formal maupun informal. Bentuk formal seperti promosi dan kenaikan gaji, sedangkan bentuk informal seperti, penghargaan dan mentoring (Wayne, 1997).

2. *Organizational Climate*

Iklim organisasi atau *organizational climate* merupakan persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan di dalam organisasi yang relatif dirasakan oleh anggota didalam organisasi yang selanjutnya akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan berikutnya (Lussier, 2005). Menurut Suárez et al. (2013) indikator iklim organisasi global dalam skala pendek terdiri dari kerjasama, organisasi kerja, relasi, inovasi, partisipasi, dan keterikatan pada pekerjaan.

3. *Organizational Commitment*

Menurut Meyer & Allen (1991) terdapat 3 komponen dari komitmen organisasi yaitu:

- a. *Affective commitment* merupakan komitmen dimana karyawan memiliki keinginan kuat untuk melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena keinginan mereka sendiri untuk melakukannya. Karyawan memiliki keterikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. *Continuance commitment* adalah komitmen yang terbentuk karena kesadaran karyawan akan biaya yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment* adalah perasaan karyawan akan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan, mereka merasa harus tetap berada dalam organisasi.

4. Penelitian hanya dilakukan pada 1 perusahaan yaitu Hotel Galuh Tirtonirmolo Prambanan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional di Hotel Galuh Tirtonirmolo Prambanan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional di Hotel Galuh Tirtonirmolo Prambanan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait maupun pihak yang membutuhkan yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengelola, sehingga manajemen dapat mempertimbangkan aspek penerimaan support organisasi dan iklim dalam organisasi untuk meningkatkan komitmen pada karyawan di perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Menambah ilmu dan wawasan tentang bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan iklim organisasi yang terdapat dalam perusahaan terhadap komitmen organisasi pada objek penelitian.

- b. Mengimplementasikan materi perkuliahan yang didapatkan pada lingkungan kerja yang sesungguhnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penyusunan tugas akhir, maka digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan yang berkaitan dengan penelitian yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua ini berisi tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar teori dan sebagai acuan peneliti dalam menganalisis permasalahan untuk mendukung penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara detail mengenai objek dan lokasi penelitian, populasi penelitian dan sampel penelitian, data yang digunakan, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, skala pengukuran, instrumen penelitian, metode pengujian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai proses penelitian, hasil dari pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan metode yang telah ditentukan dalam membuktikan hipotesis yang ada, serta membahas tentang temuan penelitian dan metode analisis yang digunakan.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari semua hasil penelitian yang telah dilakukan dan berisi keterbatasan penelitian, implikasi penelitian dan saran untuk perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

