

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aset usaha berharga dan merupakan aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual (Darmawan, 2013). Setiap organisasi pasti memiliki Sumber Daya Manusia (SDM), tanpa SDM organisasi tersebut tidak dapat berjalan. SDM merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena segala sesuatunya yang mengerjakan adalah sumber daya tersebut. Dalam hal ini, SDM yang dimaksud adalah anggota organisasi yaitu karyawan maupun para pekerja.

Ada pula visi dan misi yang harus dicapai, oleh karena itu organisasi menginginkan dan membutuhkan SDM yang berkualitas, yang memiliki kompetensi dan profesionalitas yang tinggi untuk menjalankan visi dan misi tersebut agar tercapai. Selain itu, memiliki SDM yang berkualitas akan menjadi nilai tambah bagi organisasi karena dapat meningkatkan nilai perusahaan. SDM harus dikelola dengan baik oleh organisasi, agar SDM yang dimiliki tetap bertahan untuk berada di organisasi tersebut.

Organisasi juga berperan penting untuk menciptakan iklim dan suasana yang baik yang memberikan kenyamanan. Iklim dan suasana yang kondusif

dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dan hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Selain itu, iklim yang kondusif juga akan menjadikan SDM (karyawan) tetap bertahan dan loyal terhadap organisasinya.

Apabila iklim organisasional 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 karyawan merasa 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). Kusjainah (1998) seperti dikutip oleh Nugrahani dan Eddy (2010), telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasional. Hasil studi tersebut membuktikan iklim organisasional berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada organisasi. Semakin baik iklim organisasional, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasionalnya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Penelitian Mohmand (2011) menyatakan komitmen afektif merupakan hasil dari iklim organisasional, artinya komitmen afektif dipengaruhi oleh iklim

organisasional. Dalam penelitian Sutopo dan Sus (2007) pun menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan komitmen berorganisasi pada anggota *marching band* Universitas Islam Indonesia.

Setiap organisasi memiliki iklim organisasional dan tingkat komitmen yang berbeda-beda, demikian pula dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) yang merupakan perguruan tinggi Katolik. Perguruan tinggi menjadi menarik diteliti karena pendidikan merupakan suatu hal paling penting dalam kehidupan. Melalui pendidikan, semua orang dapat belajar dan memperoleh ilmu. Kemajuan bangsa ini pun tergantung pada tingkat pendidikan yang diperoleh oleh tiap-tiap individu dan setiap individu berhak untuk memperoleh pendidikan yang layak. Perguruan tinggi hanya sebagai sarana atau tempat untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, namun keberhasilan pengembangan pendidikan tak lepas dari SDM yang berada pada lingkungan pendidikan tersebut. Dalam hal ini, dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan mahasiswa dan SDM terpenting yang berperan sebagai penyalur ilmu, maka kualitas dari pendidikan itu pun juga tergantung pada kualitas SDM.

Seorang dosen harus memiliki kualitas pendidikan yang tinggi, dengan begitu dosen dapat memberikan keberhasilan kepada anak didiknya. Keberhasilan anak didiknya tak lepas dari suatu komitmen para dosen. Ketika seorang dosen memiliki komitmen yang tinggi, dosen akan secara total mengerjakan tugas-tugasnya bahkan kewajibannya sebagai pengajar.

Oleh karena itu, komitmen yang tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti misalnya iklim organisasi tersebut. Apabila suasana kerja atau iklim organisasi yang tercipta sangat kondusif sehingga memungkinkan dosen untuk bekerja maksimal. Suasana yang seperti itu akan memberikan suasana nyaman dan menyenangkan bagi dosen yang bekerja, dan pada akhirnya prestasi perguruan tinggi atau universitas akan meningkat.

Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) merupakan SDM yang terpenting dalam organisasi universitas. Sebagian besar dosen UAJY beragama nasrani, dengan latar belakang yang serupa terkadang misi dan tujuannya pun sama sehingga iklim yang terbentuk kondusif. Oleh karena itu, menjadi menarik untuk diteliti dengan adanya homogenitas yang ada di UAJY selain itu juga karena dosen merupakan SDM yang paling berpengaruh dalam dunia pendidikan. Komitmen dosen mempengaruhi kualitas pengajaran dan prestasi universitas. Komitmen dosen bisa jadi dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang tercipta di universitas. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah dengan latar belakang yang sama yaitu dengan sebagian besar dosen beragama nasrani mampu menciptakan iklim yang kondusif dan mempengaruhi komitmen dosen? Selain itu, apakah karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan) mempengaruhi komitmen masing-masing dosen?

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh El-Kassar, dkk (2011) pada supervisor dan karyawan yang bekerja di bank,

perusahaan jasa dan industri lainnya di Lebanon. Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dimensi iklim organisasional terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian serupa yang juga akan diuji dimensi iklim organisasional apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasional pada dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. a. Apakah ada pengaruh dimensi iklim organisasional terhadap komitmen afektif?
b. Apakah ada pengaruh dimensi iklim organisasional terhadap komitmen *continuance*?
c. Apakah ada pengaruh dimensi iklim organisasional terhadap komitmen normatif?
2. a. Apakah ada perbedaan komitmen afektif menurut karakteristik demografi?
b. Apakah ada perbedaan komitmen *continuance* menurut karakteristik demografi?

- c. Apakah ada perbedaan komitmen normatif menurut karakteristik demografi?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Iklim organisasional didefinisikan sebagai suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas lingkungan organisasi. Dimensi iklim organisasional dalam penelitian ini mengacu pada Litwin dan Stringer (1968) seperti dikutip oleh El-Kassar, dkk (2011) yang membagi dimensi iklim organisasional menjadi tujuh, yaitu: struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan dan dukungan, konflik, dan *expect approval*.
2. Komitmen organisasional didefinisikan Allen dan Meyer (1997) seperti dikutip oleh Marlina (2012) melalui tiga jenis komitmen, yaitu:
 - a. Komitmen afektif (*affective commitment*)
Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.

b. **Komitmen *continuance* (*continuance commitment*)**

Komitmen *continuance* merupakan komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

c. **Komitmen normatif (*normative commitment*)**

Komitmen normatif adalah perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

3. Karakteristik demografi dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan.
4. SDM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta karena dosen memiliki peranan penting dalam institusi pendidikan, tanpa adanya dosen, universitas tidak akan berjalan (tidak akan ada kegiatan belajar mengajar).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasional terhadap komitmen afektif.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasional terhadap komitmen *continuance*.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasional terhadap komitmen normatif.
2. a. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan komitmen afektif menurut karakteristik demografi.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan komitmen *continuance* menurut karakteristik demografi.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan komitmen normatif menurut karakteristik demografi.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti-bukti empiris mengenai pengaruh iklim organisasional terhadap komitmen organisasional, khususnya bagi dosen di perguruan tinggi. Penelitian ini juga merupakan media latihan untuk mempraktekkan dan mengaplikasikan teori-teori yang berhubungan dengan tema penelitian, selain itu penelitian ini

diharapkan mampu menjadi referensi serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat mengenai pengaruh iklim organisasional terhadap komitmen organisasional, khususnya di institusi pendidikan salah satunya perguruan tinggi agar para pendidik mampu menciptakan iklim organisasional yang baik serta meningkatkan komitmen sehingga mampu menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang relevan dan mendukung analisis penelitian mencakup teori-teori mengenai komitmen organisasional dan iklim organisasional, pengaruh kedua variabel berdasarkan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari bentuk penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan yang menjelaskan hasil penelitian sesuai dengan teori-teori yang relevan.

BAB V : PENUTUP

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