

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Berdirinya suatu perusahaan ialah memiliki tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Salah satu aset penting dalam suatu organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan organisasinya ialah sumber daya manusia. Setiap organisasi atau perusahaan cenderung berusaha menemukan dan memperoleh SDM berkualitas, sehingga akan memperoleh hasil kerja yang diharapkan.

PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari merupakan perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) pertama yang berdiri sejak tahun 2002 dan satu-satunya di kota jombang dengan merk MAAQO. MAAQO diproses untuk menghasilkan air minum yang segar dan lebih higienis, dari sumber mata air ARTESIS yang terpilih, menggunakan teknologi multimedia filter, reverse osmosis, ultraviolet dan ozon. Sehingga menghasilkan air minum yang memiliki kandungan oksigen tinggi yang sangat dibutuhkan oleh tubuh manusia.

Sebagai jaminan mutu dan kualitas kepada pelanggan, MAAQO menerapkan sistem mutu yang sangat ketat melalui Badan Standarisasi Nasional (BSN), Standart Nasional Indonesia (SNI), Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), Halal dan Sistem Mutu Keamanan Pangan Internasional atau *food safety management system* "HACCP" (Hazard Analysis Critical Control Point) yang

telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN).

Dari hasil observasi dan wawancara pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari komitmen organisasi para karyawan di perusahaan ini tergolong tinggi hal ini dapat dilihat seperti tabel masa kerja dibawah ini:

Tabel 1.1

Masa kerja karyawan PT Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari

Masa kerja	Tahun masuk	Jumlah
> 10 thn	2002-2007	52
>5 thn	2008-2012	39
< 5 thn	2013-2017	29
Total		120

Sumber : data karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari, 2017

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun berjumlah 52 orang, pada karyawan dengan masa kerja lebih dari lima tahun sejumlah 39 orang, sedangkan karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sejumlah 29 orang hal ini tentunya membuktikan bahwa semakin lama karyawan bekerja di suatu perusahaan maka semakin tinggi pula komitmennya, karyawan menganggap bekerja pada organisasi tersebut dan mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja hal tersebut sesuai dengan teori Dessler (1999) yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Tingginya komitmen para pegawai tersebut di atas tidak terlepas dari rasa percaya pegawai akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan

manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen.

Indikasi komitmen organisasi pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari antara lain ialah keterikatan secara emosional karyawan terhadap organisasi seperti organisasi ini mempunyai makna bagi karyawan, menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan karena membutuhkan gaji atau karyawan tidak mempunyai tujuan lain, dan mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi karyawan bertahan karena kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2003) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Salah satu strategi perusahaan guna mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi berkaitan dengan kesetiaan dan loyalitas sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku (Salancik, 1995:284). Komitmen berhubungan dengan pekerjaan dalam berbagai bentuk seperti karir, profesional, organisasional, dan sebagainya. Komitmen organisasional mencerminkan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson, 2009:315).

Stum (2008) mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu : budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut peneliti faktor yang paling sesuai dengan kondisi objek penelitian ialah kepuasan kerja selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari yakni iklim organisasi yang didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Martini dan Rostiana (2003). Dari penelitian mereka menunjukkan bahwa iklim organisasi memperlihatkan hubungan yang signifikan dengan komitmen karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin positif iklim organisasi dipersepsi oleh karyawan, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi.

Pada kehidupan kerja, sosial, ataupun keluarga, seseorang akan dilibatkan dengan perasaan emosional, baik negatif atau positif. Sisi emosional positif yang dirasakan karyawan, oleh para peneliti, telah dikonseptualkan ke dalam berbagai konstruk, yang paling banyak mendapat perhatian adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai dampak dari apresiasi karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu ( Locke dalam Luthans, 1995 ). Kepuasan kerja menurut Kreiter dan Kinicki (2005) adalah respon emosional terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sangat penting artinya bagi organisasi, karena salah satu gejala kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (Davis dan Newstram, 1996).

Menurut Sunyoto (2015:211) “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”. Sedangkan menurut Vecchio (1995) dalam Wibowo (2016:415) “Kepuasan kerja adalah tindakan, perilaku seorang karyawan yang menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya”

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja. Dari hasil observasi dan wawancara pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja cukup tinggi diantaranya yaitu rekan kerja yang ramah, menyenangkan, dan adanya sikap toleransi yang tinggi serta suasana kekeluargaan, begitu pula dengan dukungan atasan terhadap karyawan hal ini tentunya akan mengisi kebutuhan akan sosial karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal lain yang perusahaan lakukan ialah membuka peluang yang lebar untuk kenaikan jabatan kepada semua karyawan yang memiliki prestasi kerja, karyawan diberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab yang telah diberikan dan mendapatkan kesesuaian antara gaji yang diterima dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Perusahaan berupaya agar karyawan memiliki kepuasan kerja agar dalam bekerja dapat produktif sehingga dapat mengembangkan perusahaan. Salah satu upaya PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang dalam mencetak karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif

sehingga menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya.

Iklm organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, dkk (2000) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Seperti dikatakan oleh Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Demi kelancaran aktivitas perusahaan telah banyak yang dilakukan oleh PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari pada iklim organisasinya. Adapun dimensi iklim organisasi yang sejak awal dibangun oleh PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari antara lain struktur yang mendefinisikan dengan jelas mengenai peran dan tanggung jawab karyawan, standar-standar meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan, Tanggung jawab meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, pengakuan meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan, dukungan meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain, komitmen meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal-hal tersebut untuk meningkatkan iklim kerja yang kondusif. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul “**Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang**”.

### **1.2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah di atas yaitu :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui informasi mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan baik dalam hal menulis, membuat penelitian yang baik dan benar.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya.



