

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan sistem pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang memiliki prestasi demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Lingkungan bisnis telah berkembang dengan sangat cepat sehingga memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien. Hal ini berarti dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya. Dengan demikian, suatu organisasi dapat eksis, berkembang dan mampu mengatasi berbagai tantangan bila selalu tanggap terhadap perubahan

yang terjadi. Organisasi atau lembaga harus dapat menyesuaikan sumber daya manusianya terhadap perkembangan tersebut, mengingat sumber daya manusia merupakan faktor utama yang paling berperan untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Sumber daya manusia dapat berkembang bila didukung oleh beberapa faktor penentu seperti iklim organisasi, pengalaman dan motivasi kerja.

Iklim organisasi yang positif merupakan suatu kondisi dimana keadaan organisasi dan lingkungannya dalam keadaan aman, damai, dan menyenangkan untuk kegiatan berhubungan dengan pekerjaan. Dalam hal ini iklim organisasi merupakan strategi utama dalam pembentukan kinerja organisasi yang optimal dengan menekankan pada penggunaan iklim organisasi yang efektif. Iklim secara umum diciptakan, dibentuk dan disalurkan sebagai hasil dari suatu kepemimpinan interpersonal yang efektif oleh pimpinan. Pada hakekatnya iklim bersifat interpersonal dan dimanifestasikan dalam sikap dan perilaku karyawan dan pimpinan dalam kegiatan kerjanya. Selain itu, iklim merupakan energi yang terdapat di organisasi yang dapat memberikan pengaruhnya terhadap organisasi, tergantung bagaimana energi tersebut di salurkan dan diarahkan oleh pimpinan organisasi. Semakin baik energi yang disalurkan dan diarahkan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap organisasi. Energi yang muncul dari stimulus total kemampuan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja setiap anggota organisasi. Iklim organisasi yang baik akan mengarahkan kepada tingkat komitmen karyawan untuk bekerja. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi bila didukung oleh iklim organisasi yang sesuai dengan keinginan bersama yang sesuai dengan budaya organisasi dan norma-norma masyarakat pada umumnya.

Dengan terciptanya iklim organisasi yang efektif dapat membangun sistem organisasi yang tepat dengan lingkungan yang dimasuki oleh organisasi. Penciptaan pola iklim organisasi yang konsisten menciptakan iklim organisasi dan ini lebih mudah dicapai jika pelaku organisasi memiliki tingkat kecerdasan yang matang. Selain itu terciptanya iklim organisasi yang baik antara atasan dan bawahan atau antara rekan sekerja, secara tidak

langsung akan meningkatkan komitmen kerja, kinerja dan produktivitas karyawan. Tetapi untuk mencapai semua itu bukanlah hal yang mudah karena untuk mencapai kinerja yang optimal selain diperlukan iklim organisasi yang baik juga faktor kemampuan kerja yang didasari tingkat kecerdasan yang tinggi dari seorang karyawan.

Selain iklim organisasi, faktor pengalaman kerja juga sangat penting peranannya. Sebagai dasar dari kemampuan kerja, pengalaman kerja merupakan dasar dari penilaian tersebut. Pengalaman kerja menjadi sebuah gambaran dari kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja menunjukkan kecakapan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan untuk melaksanakan dan mencapai program dan sasaran kerja yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih mempercepat proses adaptasi terhadap suatu pekerjaan baru karena hal itu menunjukkan penguasaan bahan kerja atau pengetahuan. Perbaikan efektifitas dan efisiensi karyawan dapat tercapai dengan adanya pengalaman kerja sehingga mereka dapat melaksanakan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan lebih baik.

Tantangan bagi organisasi adalah bagaimana organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja yang didukung dengan pengalaman kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi dan masing-masing kemampuan kerja tersebut berpotensi untuk terus menerus berkembang sejalan dengan perkembangan organisasi.

Seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan iklim organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda - beda.

Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien maka sebuah organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Untuk menciptakan komitmen kerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan-harapan karyawan seperti kondisi kerja; merasa diikutsertakan dalam pengambilan keputusan; cara pendisiplinan yang diplomatis; kesetiaan pimpinan pada bawahan; penghargaan yang wajar terhadap prestasi yang tinggi; penggajian yang adil dan wajar; kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi; adanya pengertian dari pimpinan jika bawahan menghadapi masalah; pemenuhan kebutuhan primer (sandang, pangan dan papan); memberikan jaminan perlindungan, keamanan; menghindari tekanan berat ditempat kerja. Semua faktor-faktor tersebut untuk membantu karyawan mencapai komitmen kerja dan kepuasan untuk bekerja karena bagaimanapun juga karyawan yang terpuaskan cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal itu ditandai dengan adanya loyalitas yang dimiliki karyawan tersebut terhadap organisasi. Mereka lebih termotivasi dan lebih berprestasi dibanding karyawan yang tidak terpuaskan dalam pekerjaannya. Sebaliknya mereka yang tidak terpuaskan oleh adanya keadaan organisasi mereka akan cenderung mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Di kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu

kerja yang telah ditetapkan. Seorang manajer mempunyai kedudukan sebagai pembina karyawan, sangat dituntut integritas karakternya sebagai seorang pembina yang harus mampu memandang karyawan sebagai sumber daya yang penting untuk menentukan kemajuan organisasinya. Kondisi tersebut menuntut konsekuensi logis kemampuan manajer yang harus dapat menciptakan suasana yang kondusif, yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahan untuk tumbuh berkembang dan berprestasi dalam suasana organisasi yang dinamis.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia merubah paradigma orang dalam dunia kerja. Kunci utama dari majunya sebuah organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri, yaitu karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang komitmen kerja yang tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, karyawan akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Sopiah (2008) komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut pendapat Robbins (2006) komitmen kerja karyawan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mahyanaila (2016) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Keberhasilan yang dicapai suatu organisasi adalah dari komitmen karyawan itu sendiri terhadap organisasi. Komitmen yang baik dari karyawan dalam sebuah organisasi tidak lepas dari lingkungannya, seperti kenyamanan untuk bekerja atau biasa disebut dengan iklim organisasi. Motivasi kerja yang kuat dari karyawan juga menjadi faktor penting majunya

sumber daya manusia dalam sebuah organisasi didukung lama bekerja yang ditunjukkan melalui pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka sangat menarik bagi penulis untuk meneliti masalah pengaruh iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah di penelitian ini seperti sebagai berikut

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. ?
4. Apakah iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. ?
5. Di antara variabel iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel iklim organisasi, terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa variabel yang berpengaruh dominan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan aspek-aspek manfaat. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi ilmiah tentang sumber daya manusia serta dapat berguna di penelitian lebih lanjut dengan topik yang relevan dengan konseptualisasi iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja serta komitmen kerja karyawan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Proses penyusunan hasil karya ilmiah ini digunakan untuk lebih mendalami teori-teori sumber daya manusia dan prakteknya secara langsung di lingkungan kerja khususnya berkaitan dengan penerapan teori perilaku organisasi yang diterapkan di PT Unilever Indonesia Tbk. .

3. Aspek Praktis

Bagi PT Unilever Indonesia Tbk. , hasil penelitian ini merupakan kontribusi berarti untuk mengamati pengaruh iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.