

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau biasa disebut tenaga kerja merupakan salah satu aset yang utama. Dengan kualitas tenaga kerja yang baik maka pada umumnya perusahaan atau instansi akan memiliki peluang yang besar untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka sebagai langkah yang bijak dari perusahaan agar dapat mempertahankan bahkan mampu untuk terus mengembangkan kualitasnya yaitu dengan cara mempertahankan tenaga kerja yang memiliki profesionalisme dan kemampuan khusus, memberikan pelatihan dan kompensasi serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hal tersebut kemudian menjadikan sebuah tuntutan bagi perusahaan agar terus meningkatkan perhatiannya kepada pegawainya karena akan berpengaruh kepada perilaku pegawai. Salah satu perilakunya yaitu komitmen organisasipegawai. Yang mana komitmen organisasipegawai yaitu keinginan untuk selalu berusaha secara maksimal agar sesuai dengan apa yang menjadi keinginan organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Mowday, merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Pakpahan, 2017). Menurut Robbins & Judge komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pegawai

memihak organisasi, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Empati, Rahmawati, & Prasetyo, 2017).

Ditambahkan lagi oleh Meyer & Allen, Komitmen organisasional terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif berkenaan dengan komitmen pada organisasi yang didasari atas pertimbangan adanya kecocokan nilai pribadi dengan organisasi sehingga timbul kedekatan emosional. Komitmen kontinuan merupakan komitmen pada organisasi yang didasarkan pada pertimbangan untung rugi yang akan dialami pegawai apabila meninggalkan organisasi serta ketersediaan pekerjaan lain. Sedangkan komitmen normatif berkenaan dengan kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi (Pakpahan, 2017).

Dalam komponen tersebut akan berbeda dalam hal konsekuensinya seperti kehadiran, performansi terhadap pekerjaan atau keinginan untuk terus menyelesaikan pekerjaan. Komitmen yang sejalan dengan harapan-harapan setiap pegawai maka akan membuat komitmen yang positif pada pegawai tersebut. Mulai dari meningkatnya semangat kerja, dan yang terpenting adalah memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula. Selain itu (Pakpahan, 2017) pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan memiliki kinerja yang lebih baik dari pegawai yang komitmennya rendah (Mowday, Porter, dan Steers, 1982).

Perusahaan atau instansi, terutama pelayan kesehatan seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) tentu akan sangat banyak membutuhkan pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi. Karena langsung berhadapan dengan konsumen yang mana konsumen tersebut adalah masyarakat secara langsung, dalam hal ini yaitu masyarakat yang pada saat itu memerlukan pelayanan kesehatan. Jika dilihat dari aspek-aspek komitmen, dan pengertiannya, permasalahan yang ada dilokasi studi pendahuluan menunjukkan permasalahan yang berkaitan dengan komitmen. Lokasi studi pendahuluan penelitian ini yaitu Puskesmas Kebasen.

Permasalahan yang dimaksud yaitu, ada pegawai yang masih terlihat datang terlambat. Dalam ketentuan jam kerja pegawai adalah pukul 07.30, ketika dibuktikan dengan melakukan observasi yang dilakukan secara acak sebanyak 7 kali ternyata banyak pegawai yang hadir melebihi ketentuan yang seharusnya. Permasalahan yang lain yaitu ada pegawai yang masih belum terlihat pada tempat kerjanya ketika jam pelayanan sudah dimulai padahal ada beberapa orang pasien yang datang. Kemudian ada lagi ketika waktu hampir menunjukkan jam pelayanan selesai, ada pasien yang datang namun bidan yang pada saat itu sedang jaga menunjukkan sikap yang tidak langsung merespon untuk melayani pasien tersebut. Hal itu dibuktikan bidan tersebut terlihat mempersilahkan masuk dan menempati tempat pemeriksaan, namun bidan masih duduk dengan bergumam dengan nada yang pelan dan raut wajah yang datar.

Permasalahan yang lain merupakan keluhan yang dirasakan oleh pasien rawat inap, dari 4 pasien rawat inap yang bersedia diwawancarai mengungkapkan mengenai sikap beberapa perawat jaga yang kurang bisa melayani dengan baik. Yang dirasakan oleh pasien tersebut adalah kurang tanggapnya perawat ketika pasien yang sedang rawat inap tersebut sedang mengalami keluhan. Kemudian ketika ada permasalahan antar individu pegawai, menurut penuturan pegawai yang diwawancarai itu sering kali menjadi berpengaruh pada kinerjanya, kemudian hubungan antar pegawai yang menjadi tidak harmonis.

Kemudian yang selanjutnya adalah kurangnya partisipasi pegawai bagian medis. Karena disetiap hari jumat ada kegiatan rutin yang berupa *Upgrading* yang tujuannya mengontrol dan meningkatkan kualitas dalam ilmu-ilmu kesehatan, namun pada kenyataannya tidak semua pegawai hadir.

Disisi lain perilaku yang ditunjukkan para pegawai seperti yang telah disebutkan yaitu kurangnya disiplin, respon yang kurang maksimal terhadap pasien, melalaikan kegiatan yang masih berkaitan dengan kepentingan pekerjaan, terbawanya perasaan pada masalah-masalah pribadi yang memengaruhi performa dalam bekerja, kemudian sikap-sikap yang kurang sesuai dalam melayani. Permasalahan yang diuraikan tersebut dilakukan terus menerus, sehingga, menjadi sebuah kebiasaan yang dilakukan padaligkungan kerja. Sehingga muncul pemikiran bahwa permasalahan-permasalahan yang disebutkan berkaitan dengan iklim organisasi.

Menurut Tagurin dan Litwin dalam Dame (2009) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya (Bianca & Susihono, 2012). Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijono (2015) mengungkapkan adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi dirasa mampu untuk membuat pegawai melakukan aktifitas kerja dengan produktif sehingga cukup untuk mendorong untuk memiliki komitmen organisasi.

Dari uraian permasalahan tersebut diatas yang terjadi di Puskesmas Kebasen maka peneliti tertarik untuk mengetahui mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasi yang menjadi fenomena psikologis para pegawai Puskesmas di Kebasen. Untuk itu peneliti ingin melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah apakah terdapat Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai di Puskesmas Kebasen?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan uraian pada latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai di Puskesmas Kebasen

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi atas dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

★ Hasil penelitian ini diharapkan secara umum dapat menambah referensi dalam keilmuan Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

1. Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan kepada pihak Puskesmas Kebasen mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada

pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan.

2. Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan kepada pegawai Puskesmas Kebasen mengenai hubungan iklim antara organisasi dengan komitmen organisasi.

