

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

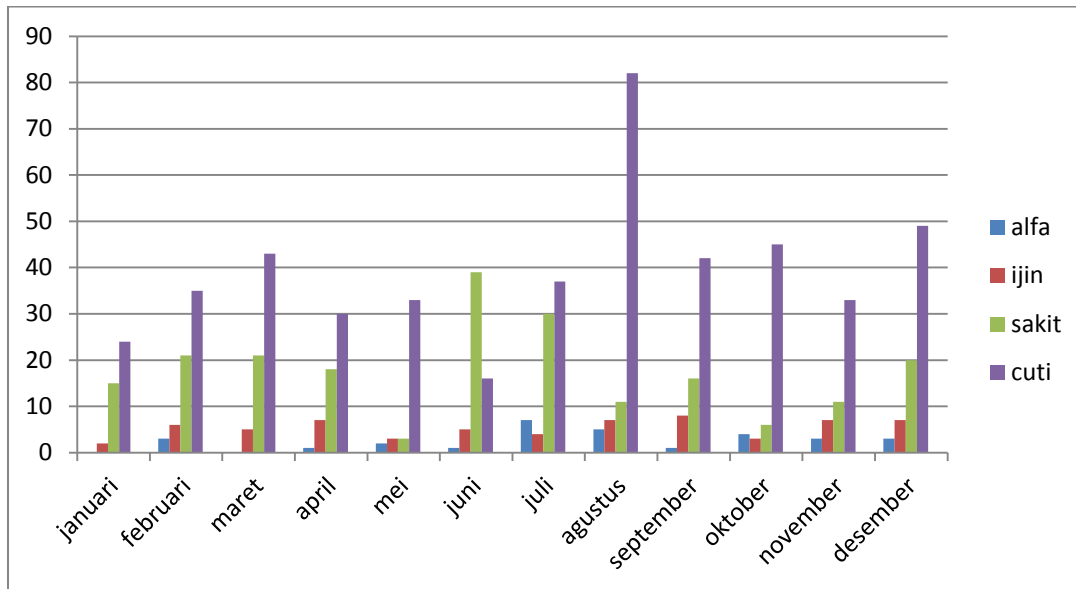
PT. Putri Daya Usahatama merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak di bidang *trading* dan *distribution*. Perusahaan ini, adalah bagian dari PT. Indofood Group. Pada mulanya, PT. Putri Daya Usahatama bernama PT. Putri Daya Utama, didirikan pada tahun 1979. Bertempat di Jalan Rumah Sakit no.133 Gedebage Kota Bandung hingga saat ini.

Sebagai perusahaan jasa, kualitas pelayanan merupakan faktor yang paling utama dalam menentukan kepuasan pelanggan. Kecepatan mendistribusikan dan ketepatan pelayanan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan dalam kegiatan operasional perusahaan. Semua faktor tersebut dapat terpenuhi jika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Permasalah mengenai komitmen organisasional contohnya adalah adanya tawaran dari perusahaan lain yang lebih menjanjikan atau ketidaknyamanan kerja, tanpa berpikir panjang karyawan berpaling pada perusahaan lain. Komitmen organisasional yang tinggi ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan. Komitmen organisasional tidak hanya timbul dengan sendirinya, melainkan timbul dengan adanya kondisi tertentu, maka sudah merupakan kewajiban suatu perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Merurut Luthans (2006:249), komitmen organisasional sering didefinisikan yaitu (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi; (3)keyakinan tertentu, pada penerimaan dan tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya, PT. Putri Daya Usahatama yang merupakan *distributor consumer product* masih memiliki suatu permasalahan dalam komitmen organisasional karyawannya yang tergolong belum maksimal, termasuk karyawan salah satu divisi yaitu Depo Gedebage yang merupakan salah satu depo PT.Putri Daya Usahatama.Tidak jarang suatu perusahaan maupun karyawan belum memahami arti komitmen organisasional sungguh-sungguh sehingga belum optimalnya komitmen organisasional seorang karyawan ini dapat menimbulkan perilaku negatif yang tentunya merugikan perusahaan.

Sejalan dengan penjelasan diatas, berdasarkan identifikasi yang didapatkan bahwa terdapat beberapa data sekunder yang dapat mengidentifikasi masih belum maksimal komitmen organisasional karyawan PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) Kota Bandung, yaitu :

- a. Berdasarkan data jumlah karyawan sebanyak 86 orang, tingkat kehadiran karyawan masih dianggap kurang memenuhi harapan perusahaan. Terlihat dari presentase data berikut :



Sumber : HR PT. Putri Daya Usahatama, data diolah

**Gambar 1.1**  
**Presentase Kehadiran Karyawan Depo Gedebage PT. Putri Daya Usahatama Tahun 2014**

Berdasarkan gambar 1.1, tingkat kehadiran karyawan Depo Gedebage : HR PT. Putri Daya Usahatama selama 1 tahun terakhir adalah berfluktuatif, namun cenderung memiliki grafik yang tinggi. Bisa dilihat pada bulan januari sampai maret banyak karyawan yang ijin cuti sehingga mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

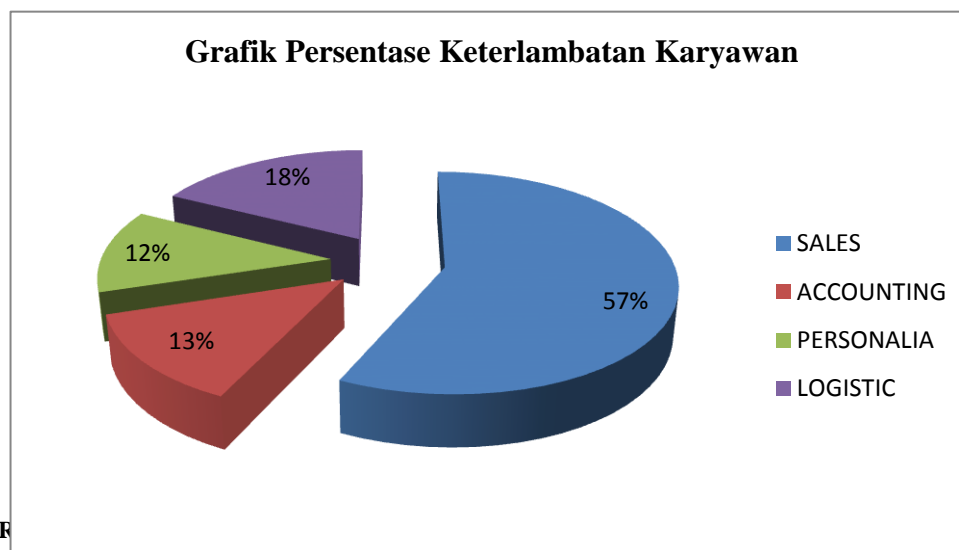
Selain tingkat absensi atau kehadiran, dampak lain dari belum maksimalnya komitmen organisasional dapat dilihat dari kelambanan bekerja. Salah satu indikator kelambanan dalam kehadiran. Sistem absen yang digunakan PT. Putri Daya Usahatama adalah sistem *time electric*

sehingga dapat diketahui jam masuk dan keluar karyawan. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari absensi karyawan periode Januari sampai dengan Desember 2014, diperoleh angka keterlambatan karyawan pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan Depo Gedebage PT. Putri Daya**  
**Usahatama Kota Bandung Periode Januari-Desember 2014**

| BULAN        | SALES     | ACCOUNTING | PERSONALIA | LOGISTIC  |
|--------------|-----------|------------|------------|-----------|
| Januari      | 7         | 2          | 2          | 3         |
| Februari     | 5         | 1          | -          | 3         |
| Maret        | 3         | -          | -          | 1         |
| April        | 5         | -          | 1          | -         |
| Mei          | 8         | 2          | 1          | 2         |
| Juni         | 5         | 3          | 2          | 2         |
| Juli         | 6         | -          | -          | 1         |
| Agustus      | 7         | 1          | 2          | -         |
| September    | 5         | 1          | 1          | -         |
| Oktober      | 4         | 2          | 1          | 2         |
| November     | 5         | 1          | 2          | 3         |
| Desember     | 5         | 2          | 2          | 3         |
| <b>TOTAL</b> | <b>65</b> | <b>15</b>  | <b>14</b>  | <b>20</b> |

Sumber : HR Depo Gedebage PT. Putri Daya Usahatama



Sumber : HR Depo Gedebage PT. Putri Daya Usahatama

**Gambar 1.2**  
**Grafik Persentase Keterlambatan Karyawan Depo Gedebage PT. Putri Daya Usahatama**  
**Kota Bandung Periode Januari-Desember 2014**

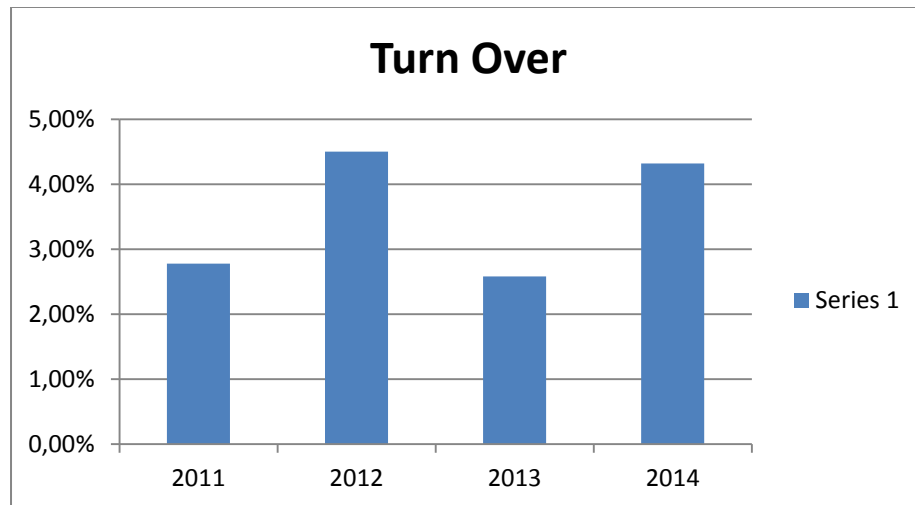
Dari tabel rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan bagian diatas yaitu sales, *accounting*, personalia dan bagian logistik. Dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 08.00 WIB.

Walaupun rata-rata keterlambatan karyawan 5-15 menit dari waktu yang telah ditentukan namun perusahaan menentukan karyawannya datang 5-10 menit sebelum jam kerja dimulai. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak bisa mempertahankan komitmen dari tahun ke tahun yang maksimal.. Baik buruknya komitmen organisasional dari karyawan bisa diakibatkan dari iklim organisasinya.

Iklim organisasi berhubungan dengan lingkungan mereka bekerja, kualitas lingkungan mereka bekerja secara relatif akan dirasakan oleh karyawan dan ini akan berpengaruh terhadap perilaku mereka dalam bekerja. Seperti yang disampaikan Menurut wirawan (2007: hlm 132) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi .

Hal ini menunjukkan kelambanan kerja sebagai salah satu indikator dari kurangnya komitmen karyawan untuk masuk kerja tepat waktu dan melaksanakan pekerjaannya dengan segera yang tentunya hal ini berdampak terhadap komitmen organisasional karyawan pada perusahaan.

- b. Persentase *turn over* karyawan yang cenderung mengalami kenaikan. Terlihat dari table berikut :



*Sumber : HR PT. Putri Daya Usahatama, data diolah*

**Gambar 1.3**  
**Data TurnOver Karyawan PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) Kota Bandung**

Dilihat dari gambar perputaran karyawan (turn over) tahun 2011-2014 terlihat bahwa tingkat turn over karyawan berfluktuatif. Hal tersebut berdampak pada komitmen organisasional dari karyawan Depo Gedebage PT. Putri Daya Usahatama dari tahun ke tahun yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk memilih tempat kerja lain yang lebih menjanjikan kenyamanan lebih. Perusahaan yang mempunyai karyawan yang memiliki komitmen rendah akan membawa dampak negative bagi perusahaan.

Iklm organisasi di perusahaan tersebutpun harus baik. Iklm organisasi sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja. Umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman serta kondusif, sehingga efesiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklm organisasi yang berbeda keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM.

Iklm organisasi yang terbuka akan memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan

seperti itu bisa ditangani dengan cara positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan serta komitmen organisasional yang tinggi.

Iklim organisasi merupakan suasana lingkungan *internal* organisasi yang dipersiapkan oleh anggota organisasi yang dapat berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Melalui iklim organisasi tersebut, diharapkan dapat dibangun sekondusif mungkin sehingga dapat terciptanya loyalitas yang tinggi pada setiap karyawan untuk kemudian menghasilkan sebuah komitmen organisasional yang tinggi sehingga tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Dari penjelasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) Kota Bandung**”

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut harus didukung oleh beberapa faktor salah satunya adalah komitmen dari karyawan terhadap perusahaannya dalam mencapai target atau tujuan perusahaan tersebut. Tetapi pada kenyataannya sangat sulit untuk membentuk organisasi karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Kebanyakan karyawan sering tergiur oleh tawaran perusahaan yang menjajikan kesejahteraan yang lebih baik. Hal ini merupakan salah satu indikator lemahnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Sejalan dengan itu, dalam kehidupan sehari-hari, rendahnya komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi, tingkat *turnover* karyawan dan kelambanan dalam pekerjaan. Seperti uraian dalam latar belakang diatas bahwa suasana iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mengaruhi komitmen organisasional.

Iklim organisasi, keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk iklim yang kondusif akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan. Dengan kata lain, iklim organisasi merupakan hal yang penting bagi komitmen organisasional karyawan dalam bekerja demi tercapainya tujuan dan kinerja perusahaan yang baik.

Masalah komitmen organisasional karyawan ini pun dialami oleh Depo Gedebage PT. Putri Daya Usahatama Kota Bandung. Hal ini dapat terlihat dari masalah-masalah yang berkaitan dengan situasi iklim organisasi yaitu tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat *turnover* karyawan, ketidakinginan melakukan pekerjaan setelah jam pulang atau lembur, sikap santai dan mengobrol pada waktu jam kerja. Sikap-sikap tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan masih belum optimal.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi karyawan PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) kota Bandung ?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasional karyawan PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) kota Bandung
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) kota Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Gambaran persepsi iklim organisasi karyawan PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) kota Bandung.
2. Gambaran persepsi komitmen organisasional karyawan PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) kota Bandung.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional PT. Putri Daya Usahatama (Depo Gedebage) kota Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat dalam pengembangan ilmu manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan iklim organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- Bagi perusahaan

Dapat dijadikan alternatif kebijakan organisasi dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi karyawannya

- Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

- Bagi pihak lain

Diharapkan dapat bermamfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.