

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Komitmen organisasi menjadi perhatian dalam banyak penelitian karena memberikan signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan, dan *turnover* karyawan. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam berkerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (**Dharma, 2019**).

Menurut **Edison et al., (2018:220)**, menyatakan bahwa komitmen adalah suatu bentuk kebulatan tekad atas sesuatu yang diyakini dari sebuah persepsi, sehingga dapat dinyatakan bahwa kebijakan yang baik lahir dari sebuah komitmen. Komitmen karyawan terhadap perusahaan tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat seorang karyawan bekerja. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan pada organisasi terhadap organisasi menjadi makin luntur. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan organisasi secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan, ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen karyawan/individu. Kepuasan kerja sendiri adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima (**Zuraidah, 2018**).

Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan mampu menjadi tolak ukur untuk mengetahui kinerja dan komitmen karyawan memperhatikan kepuasan kerja karyawan seharusnya tidak dikesimping oleh pihak organisasi, karna akan dapat menghambat hasil kinerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap perkerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam perkerjaannya atau keluar dari perkerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, disini penulis ingin meneliti faktor iklim organisasi dan komunikasi. Menurut **Edison et al., (2018:210)**, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja karyawan menciptakan perilaku positif pada karyawan, sikap positif yang terus menerus ditujukan karyawan akan berdampak pada perilaku ekstra peran yang saat ini menjadi sorotan bagi para peneliti yang akan menjadi kunci kesuksesan sebuah perusahaan mulai dari tindakan sepele, seperti selalu membicarakan hal yang positif tentang perusahaannya, menolong rekan kerja dalam menyelesaikan masalah, menunda dalam mengambil cuti sampai dengan tingkat perilaku yang lebih kompleks seperti mengusulkan suatu ide inovatif untuk mengatasi masalah perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja yaitu iklim organisasi. Menurut Sunyoto dalam **(Prabowo, 2019)**,

menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerjaan yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Menurut Brown dan Leigh dalam **(Ausri et al., 2018)**, mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi ini dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Pelaksanaan tugas organisasi dalam menghadapi tantangan dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas. Menurut Dessler dalam **(Ausri et al., 2018)**, menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam pengukuran kepuasan kerja sehingga nantinya dapat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan.

Faktor selanjutnya adalah komunikasi. Menurut Redding dan Sanborn dalam **(Muhammad, 2014)** menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Disisi lain perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan komunikasi di dalam organisasi secara profesional yang bersandar pada tuntutan perusahaan sehingga pada gilirannya akan terwujud hubungan naturalisme positif antara perusahaan, dalam hal ini hubungan antara setiap divisi satu dengan divisi yang lainnya, antara bawahan dan atasan serta begitu pula sebaliknya. Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang

terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja.

Penelitian yang terkait dengan iklim organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **Prabowo (2019)**, menyimpulkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat. Penelitian yang terkait dengan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh **Seidy et al., (2018)**, menyimpulkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado.

Penelitian yang terkait dengan iklim organisasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh **Cahyadi & Utama (2018)**, menyimpulkan hasil bahwa Iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada tenaga kontrak Bapedda Litbang Provinsi Bali. Penelitian yang terkait dengan komunikasi terhadap komitmen organisasi. Dan penelitian yang dilakukan oleh **Zuraidah (2018)**, menyimpulkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh **Suputra & Sriathi (2018)**, menyimpulkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasional pada The Kirana Hotel Resto And Spa Canggus Bali.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jika PT. PLN Wilayah Sumatera Barat ingin mengusahakan agar komitmen organisasi karyawan dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan iklim organisasi dan komunikasi serta kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Masih lemah kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap sistem.
2. Komunikasi organisasi yang kurang stabil sehingga mengurangi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Faktor lingkungan kerja masih kurang mendukung.
4. Karyawan yang kurang paham dengan tugas yang dikerjakan.
5. Terdapatnya peluang karir yang kurang memadai.
6. Komitmen karyawan pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat masih belum tumbuh dengan baik.

7. Disiplin kerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat belum optimal asih adanya kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkan karyawan.
8. Masih adanya kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkan karyawan
9. Minimnya pelatihan yang ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga karyawan kurang mampu dalam menangani pekerjaan yang diberikan.
10. Masih tingginya minat pindah kerja karyawan yang akan berdampak pada komitmen karyawan dalam organisasi.
11. Komunikasi yang masih kurang lancar baik vertikal, horizontal ataupun diagonal.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjabaran latar belakang diatas maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat?

3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.5.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Wilayah Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti, perusahaan, pembaca dan akademis, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang didapat dibangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapan dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan komitmen

organisasi karyawan dengan menerapkan iklim kerja yang sehat, komunikasi organisasi yang lancar serta kepuasan kerja dalam organisasi untuk menciptakan organisasi yang kuat.

3. Bagi Pembaca

Bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan komitmen organisasi dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambahkan penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.