

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan iklim organisasi terjadi sangat cepat dilihat dari perkembangan informasi dan teknologi yang begitu pesat. Meskipun terdapat beberapa faktor lain, yaitu faktor ekonomi dan individu yang memutuskan niat untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, namun iklim organisasi memiliki dampak utama pada penentuan niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Hal ini didukung oleh Tarman dan Ruski (2019) Masih terdapat koperasi yang tidak dapat mensejahterakan anggotanya, bahkan mengalami kegagalan, karena berbagai faktor, diantaranya faktor permodalan, anggota, pemasaran, kepemimpinan, suasana kerja koperasi, partisipasi anggota dan karyawan, motivasi yang rendah dari anggota, pengurus, rendahnya kepercayaan dari para anggota maupun pengurus terhadap kepemimpinan koperasi, rendahnya keterlibatan dan komitmen pengurus dan para anggota terhadap organisasi koperasi, dan lain-lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional adalah pengembangan karir. Pengembangan karir erat hubungannya terhadap komitmen organisasional seseorang (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Dan jarang ada akses informasi terhadap posisi kosong membuat karyawan tidak tahu kapan mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir yang mereka miliki.

Hal ini didukung oleh Handoko dan Rambe (2018) Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir di PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai tidak adanya pelatihan khusus kepada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga pada saat sudah mendapat jabatan karyawan tersebut tidak memahami dengan fungsi, tugas dan pokoknya, fenomena yang sering terjadi juga kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu..

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang yang merupakan Lembaga Sosial Kemanusiaan yang kini telah menjadi Lembaga Amil Zakat berskala Nasional (LAZNAS). Sebagai lembaga kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara lembaga yang sejenis. Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang yang menuntut pegawai nya bekerja dengan komitmen yang tinggi, dimana harus menjunjung tinggi visi dan misi yang telah ditentukan, agar tercipta tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berikut adalah data karyawan yang bermasalah dengan absensi dan karyawan yang mendapatkan surat peringatan di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang dari bulan Januari – Mei 2023 :

Tabel 1.

Data Absensi Karyawan

No	Nama Karyawan	Divisi	Rekap Kehadiran				
			CT	S	I	TL	SP
1.	Dinda	Admin	3	1	2	1	
2.	Eka	Fundraiser Officer	2	2	1	2	
3.	Syarif	Fundraiser Officer		3		6	1
4.	Afni	Fundraiser Officer		2		2	
5.	Sarah	Duta Tetap		2		3	
6.	Fanny	Duta Tetap		2		6	1
7.	Okta	Duta Tetap		3	2	7	1
8.	Sekar	Duta Tetap		3		2	
Total			5	18	3	22	3

Sumber data : Data internal 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 5 kali selama 5 bulan berturut-turut diberikan surat peringatan 1. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lain tetap disiplin dan menjalankan peraturan sesuai SOP Perusahaan.

Tabel 2.

Data Pengembangan Karir Karyawan

No	Nama Karyawan	Divisi	Lama Bekerja	Peningkatan Jabatan
1.	Dinda	Admin	4 Tahun	Tidak ada
2.	Afni	Fundraiser Officer	3 Tahun	Tidak ada
3.	Eka	Fundraiser Officer	3,5 Tahun	Tidak ada
4.	Sekar	Duta Tetap	2 Tahun	Tidak ada
5.	Okta	Duta Tetap	2 Tahun	Tidak ada

Sumber Data : Data internal 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi jumlah karyawan yang telah lama bekerja dari mulai 2 tahun – 4 tahun tapi tidak mendapatkan jenjang karir di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang.

Sebagian besar karyawan berada dalam posisi yang sama dari waktu ke waktu tanpa peningkatan jenjang karir. Selain itu karena hampir semua karyawan merupakan karyawan kontrak maka karyawan merasa kurang memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dimana mereka beranggapan perusahaan kurang serius terhadap pengembangan karir karyawan.

Tabel 3.
Data Resign Karyawan Tahun 2023

No	Divisi	Bulan					Jumlah
		Jan	Feb	Maret	April	Mei	
1.	Admin	1					1
2.	Fundraiser Officer	3	6	3	2	4	18
3.	Duta Tetap	2					2
Total		5	6	3	2	4	21
Rata – Rata		4					

Sumber : Data internal 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi fluktuasi jumlah karyawan yang resign pada bulan Januari ada 5 orang , bulan Februari ada 6 orang , bulan Maret ada 3 orang , bulan April ada 2 orang dan bulan Mei ada 4 orang. Dengan demikian jumlah rata – rata karyawan yang mengajukan resign dari bulan Januari – Mei di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang 2023 sebanyak 4 orang.

Hal ini menunjukkan rendahnya keterikatan antara karyawan dengan organisasi dan rendahnya kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya berkomitmen terhadap organisasi tersebut menunjukkan adanya indikasi rendahnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan utama dalam menjaga standar operasional agar tetap baik adalah dengan mempertahankan karyawan terutama yang telah memiliki pengalaman lebih. Namun kenyataan di lapangan sangat berbeda sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni, dkk (2023) karena banyak karyawan berhenti bekerja di Bali Zoo dalam

setahun terakhir. Komitmen perusahaan bisa dilihat dari seberapa lama seorang karyawan mampu bertahan dalam sebuah perusahaan.

Hal ini dibuktikan juga dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh Choiriyah dan Indriyaningrum (2022) yang didapatkan pada saat mengadakan observasi di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang bahwa komitmen organisasional pegawai masih rendah.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sering terjadi miskomunikasi antar karyawan.
2. Karyawan merasa mendapat beban kerja yang terlalu berat.
3. Kurangnya tingkat disiplin karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan menurun.
5. Karyawan merasa kurang mendapatkan pelatihan kerja.

C. Batasan Masalah

Batasan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu pegawai dalam kehidupan berorganisasi memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda mencerminkan sikap yang ada di dalam diri pegawai terhadap organisasi. Komitmen

organisasional memiliki faktor salah satunya iklim organisasi dan pengembangan karir. Penelitian ini dibatasi hanya meneliti tentang iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pada Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang?
3. Apakah iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional Kantor Pusat Sahabat Yatim Tangerang.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagi pihak yang memerlukannya, adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan masalah tenaga kerja yang mencakup permasalahan iklim organisasi karyawan dalam bekerja, pengembangan karir yang dirasakan karyawan, dan komitmen organisasional karyawan pada perusahaannya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai iklim organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasional.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur isi penelitian Skripsi ini, maka penulis memberikan gambaran mengenai isi Skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat iklim organisasi, pengembangan karir, komitmen organisasional, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memuat jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.