BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat. Kemampuan suatu perusahaan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi salah satu faktor daya saing yang sangat penting. Sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan telah menciptakan nilai tambah dan keunggulan bersaing pada perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan adalah pengaplikasian budaya kerja yang baik di dalam suatu organisasi dan loyalitas karyawan yang sangat baik untuk membantu berkembangnya perusahaan tersebut.

Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional, maka iklim organisasi dan kemampuan kerja harus dikembangkan, dimana dengan iklim organisasi dan kemampuan kerja yang baik, maka akan menciptakan komitmen organisasional yang baik pula. Agar terus bisa bertahan di dalam dunia kerja, perusahaan harus mengubah strategi pengelolaan tenaga kerja mereka. Mereka yang pada awalnya bekerja tanpa menghiraukan iklim organisasi dan kemampuan kerja yang baik, harus diberikan pengarahan mengenai pentingnya iklim organisasi dan kemampuan kerja yang baik. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan kualitas kerja karyawan yang signifikan yang menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Brown dan Leigh (1996) dalam Widiarti dan Dewi (2016), mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam keunggulan bersaing. Kurniasari dan Halim (2013) dalam

Widiarti dan Dewi (2016),menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja,pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas diluar pekerjaannya.

Kuntjoro (2002) dalam Ausuri, Susilo dan Sulistyo (2018), 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 akan luntur.

Higgins (1998) dalam Ausri, Susilo dan Sulistyo (2018), iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjanya.

Thoha (2003) dalam Mailisa, Hendri dan Fauzan (2016), kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Dessler (1999) dalam Mailisa,Hendri dan Fauzan (2016), bahwa komitmen organisasional dapat dibangun didasarkan adanya kesempatan yang sama dalam mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Manthis dan Jackson (2001) dalam Mailisa, Hendri dan Fauzan (2016), komitmen organisasional memberi titik berat pada kekontinuan yang menyarankan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistic ketidakhadiran dan masuk keluarnya tenaga kerja. Steers dan Porter (1983) yang menyatakan bahwa komitmen bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dan memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi.

Robbins dan Judge (2008:74) dalam Ausri, Susilo dan Sulistyo (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan dimana karyawan berpihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Ketahanan suatu perusahaan untuk terus maju dan berkembang tergantung pada sejumlah faktor disamping iklim organisasi dan kemampuan kerja ada faktor lainnya yang mempengaruhi ketahanan tersebut adalah komitmen organisasional yang kokoh. Komitmen organisasional merupakan kombinasi dari nilai-nilai dan keyakinan yaitu prinsip-prinsip yang diyakini baik dan benar dalam menjalankan bisnis dan organisasi, yang menjadi pegangan bagi setiap insan berperilaku, bertindak dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pemimpin sangat berpengaruh besar dalam menjalankan organisasi tersebut. Pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya dan menjelaskan peran dan tugas bawahannya. Dengan adanya iklim organisasi dan kemampuan kerja untuk itu PT Kereta Api Indonesia Dops 8 Surabaya meningkatkan komitmen organisasional yang baik dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu iklim organisasi dan

kemampuan kerja sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasional yang ada di dalam perusahaan tersebut. Secara kondusif dan tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa adanya pemimpin. Pada PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya, sumber daya manusia mempunyai perhatian penting bagi manajemen (pemimpin) karena PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya merupakan badan usaha milik Negara yang menyediakan, mengatur serta jasa angkutan kereta api di Indonesia. Untuk mencapai peningkatan pemimpin harus dapat meningkatkan komitmen organisasional di dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Hubungan antara iklim organisasi dan kemampuan kerja sangat erat dengan komitmen organisasional di dalam suatu perusahaan. Dengan begitu dapat di ajukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto)?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto)?
3. Apakah iklim organisasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Kereta Api Indonesia Daops 8 Surabaya (Stasiun Mojokerto)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini di maksudkan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu yang dipelajari di bangku kuliah dan di aplikasikan di dunia kerja.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kereta Api Indonesia Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kereta Api Indonesia Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kereta Api Indonesia Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh adalah :

1. **Bagi Perusahaan**
   Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan masukan bagi PT Kereta Api Indnesia Surabaya terutama mengetahui iklim organisasi dan kemampuan kerja, dan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Surabaya.
2. **Bagi Peneliti**
   Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pengetahuan penulis dalam hal teori manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

3. **Bagi Universitas**

   Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi pembelajaran dan wawasan bagi mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.