

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi secara global menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Teknologi baru dan canggih akan dapat menyelesaikan masalah yang efektif dan efisien dengan pengoperasian dari sumber daya manusia yang telah berkembang pula. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan dikatakan sebagai aset hidup yang perlu dikembangkan demi keberhasilan suatu organisasi. Jika perusahaan ingin dapat bertahan dalam kondisi persaingan atau krisis yang dapat terjadi maka pengelolaan sumber daya manusia dalam perubahan organisasi yang lebih baik harus segera dilakukan.

Salah satu yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah kualitas sumber daya manusianya. Pemantauan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja pada waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2007), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Iklm psikologis memberi kontribusi terhadap pembentukan sikap kerja, salah satunya keterlibatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan (Parker *et.al*, 2003). Iklm psikologis merupakan persepsi atas karakteristik situasi yang memiliki makna psikologis dan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap individu anggota organisasi. Di dalam

organisasi, iklim yang baik dapat menyelesaikan masalah yang lebih terbuka, membuka loyalitas bekerja dan juga adanya kesediaan individu bekerja sama dengan baik dalam bekerja maksimal.

Sebagai suatu organisasi, universitas adalah organisme hidup yang terdiri dari sivitas akademika yang saling berinteraksi. Secara tradisional, universitas didefinisikan sebagai *a self-governing corporation of scholars* (Karmel, 1989). Hal ini berarti universitas merupakan komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri (Karmel, 1989). Menurut Blackburn dan Lawrence (1995), universitas merupakan salah satu organisasi sosial di dunia yang paling dominan karena universitas memiliki peran penting dalam mempersiapkan seseorang untuk menduduki jabatan dan bergabung dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik kepada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu pengetahuan.

Selain faktor kepribadian, peneliti menduga bahwa komitmen karyawan pada universitas dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Pada penelitian ini, faktor lingkungan yang diteliti terdiri dari iklim psikologis dan kinerja karyawan. Iklim psikologis (*psychological climate*) merupakan rangkuman deskriptif karyawan terhadap pengalaman mereka dalam organisasi (Jones dan James, 1979). Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi. Adanya adanya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif.

Dilihat dari fenomena saat ini, terdapat lingkungan kerja non-konvensional seperti perguruan tinggi yang juga membutuhkan sumber daya manusia dalam operasionalnya. Untuk meningkatkan kualitas jasa perguruan tinggi tersebut maka pengembangan kualitas dosen dan karyawan sebagai pelaku dalam menjalankan produksi organisasinya perlu ditingkatkan secara maksimal. Tetapi, dari sudut pandang lain adanya persepsi kinerja dalam organisasi seperti ini dipengaruhi oleh internal individu organisasi tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, di antaranya adalah Wood *et.al* (1998) yang merumuskan kinerja sebagai berikut: Kinerja = atribusi individu x usaha kerja x dukungan organisasi. Jika pada kajian lain manajemen yang paling berpengaruh dampak dari pemberian *reward* dan lainnya, maka kepribadian atau iklim psikologis juga sebagai faktor penentu dalam kinerja organisasi.

Keberhasilan organisasi yaitu merealisasikan visi dan misinya ditentukan oleh sinergi dari semua unsur yang terlibat di dalamnya. Universitas Andalas merupakan salah satu perguruan tinggi tertua di Sumatera. Saat ini teknologi menjadi faktor persaingan dalam memajukan organisasi di ruang lingkup nasional. Selain itu Universitas Andalas memiliki prestasi yang cukup baik namun harus ditingkatkan. berdasarkan surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), Nomor: 039/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 tentang Nilai dan Peringkat Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, Universitas Andalas, Padang terakreditasi dengan Peringkat A dan berlaku selama lima tahun mulai tanggal 16 Januari 2014.

Visi Universitas Andalas adalah menjadi universitas terkemuka dan bermatabat. Namun hal ini harus dikaitkan dengan kondisi internal atau kinerja

dalam organisasi ini. Peringkat Universitas Andalas yaitu menduduki posisi 32 dari 100 universitas teratas di Indonesia menurut versi 4ICU Mei 2013. Peran penting terdapat dalam sumber daya manusia yang menjadi asset utama dalam menjalankan aktifitas organisasi. Solusi untuk meningkatkan kualitas adalah dengan mengetahui aspek apa saja yang perlu dikembangkan. Komitmen kerja menjadi salah satu upaya yang perlu dievaluasi.

Iklm psikologis di Universitas Andalas menjadi kendala internal hingga eksternal untuk meningkatkan mutu organisasi. Adanya keluhan dari internal seperti mahasiswa merupakan bukti adanya kualitas kerja yang masih belum baik dalam perguruan tinggi ini. Gambaran umum dalam memperlihatkan tingkat produktifitas adalah tampilan yang direalisasikan oleh karyawan terhadap semua pembaharuan mulai dari sistem hingga perkembangan teknologi. Pada konteks ini, peneliti mengambil objek dari seluruh karyawan unand baik rektorat maupun fakultas, adanya keluhan dari berbagai pihak yang merupakan bentuk dari kinerja suatu lembaga tersebut, terdapat contoh masalah seperti kedisiplinan karyawan menjalankan tugasnya yang dapat dilihat dari sumber berupa absensi hingga pemantauan pekerjaan langsung pada waktu – waktu tertentu. Hal lain yang paling menonjol adalah kinerja ICT yang tugasnya berkaitan dengan masalah sistem dan hal teknis lainnya yang terjadi berulang-ulang tiap tahunnya hingga berdampak pada ketidakpuasan bagi mahasiswa berkaitan dengan hal tersebut. Hal ini dibuktikan keluhan mahasiswa merasakan seringnya keterlambatan dan ketidakjelasan dalam sistem akademisi di universitas maupun fakultas.

Selanjutnya pada survey awal peneliti melakukan wawancara pada beberapa mahasiswa yang dipilih dengan berbagai tipe. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa orang dengan ragam mahasiswa yaitu mahasiswa baru tamat dengan predikat pujian, mahasiswa yang baru menyelesaikan seminar hasil, mahasiswa yang masih melanjutkan studi, serta aktivis kampus. Pernyataan yang diobservasi menyangkut kepuasan mahasiswa tentang kinerja karyawan Universitas Andalas yang menjadi keluhan yang sering diraskan oleh mahasiswa yaitu:

1. Jam kerja pelayanan oleh karyawan sesuai dengan jadwal.
2. Pelayanan dilakukan dengan waktu yang cepat.
3. Pelayanan diberikan dengan sopan dan ramah.
4. Kejelasan informasi yang diharapkan selalu didapat.
5. Karyawan rapi dan terlihat kompeten dalam tugasnya.

Untuk seluruh pernyataan mahasiswa tersebut, setelah dirata-ratakan hasilnya yaitu termasuk kategori kurang baik hingga sedang. Hal ini belum sebanding dengan visi Universitas Andalas untuk menjadi universitas terkemuka. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hubungan antara iklim psikologis menyebabkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan untuk komitmen organisasi menurut Moris dan Sherman (1981) komitmen organisasi memiliki utilitas sebagai prediktor hasil perilaku penting seperti *performace*, absensi, dan *turenover*. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Iklim Psikologis dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan Universitas Andalas”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim psikologis berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim psikologis pada kinerja karyawan Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini memiliki kontribusi antara lain:

1. Bagi penulis, sebagai wadah dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh di perkuliahan dan melatih diri untuk menganalisis dan memecahkan permasalahan terutama tentang pemahaman kinerja yang dipengaruhi oleh iklim psikologis dan komitmen organisasi.
2. Bagi praktisi, universitas andalas yang dikelola oleh pimpinan dan stafnya dapat dijadikan solusi atau panduan dalam membangun organisasi yang utuh dalam mengoptimalkan kinerja. Deskripsi penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan

kebijakan strategi universitas dalam hal pengembangan sumber daya manusia secara efektif di waktu yang akan datang.

3. Bagi akademisi, dapat sebagai bahan pembelajaran maupun acuan penelitian berikutnya dan diharapkan mampu memperbaiki serta menyempurnakan kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Batasan dari penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh iklim psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang studi variabelnya adalah pada karyawan di Universitas Andalas saja. Pada penelitian ini terdapat dua variabel iklim psikologis dan komitmen organisasi yang memiliki beberapa dimensi yang memiliki kolerasi tiap variabelnya yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II menjelaskan mengenai telaah pustaka yang menjadi dasar penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, identifikasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang hasil dan pembahasan penelitian berupa gambaran umum perusahaan sampel, deskriptif statistik, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, *goodness of index* dan uji hipotesis serta pembahasan tentang permasalahan yang ada..

BAB V PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran.