

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis akan membahas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemaknaan budaya organisasi demikian luas dalam berbagai *setting*, sehingga istilah budaya dalam suatu organisasi pernah menjadi suatu "*fashion*". Baik di kalangan manajer, konsultan maupun di kalangan akademisi. Namun dalam perkembangannya, budaya organisasi mendapat "tempat" penting dalam khasanah akademis, khususnya teori organisasional seperti halnya struktur, strategi dan pengendalian (Hofstede, 1990). Dalam terminologi akademis, "budaya organisasi" merupakan suatu konstruk yang merupakan abstrak dari fenomena yang dapat diamati dari banyak dimensi (Tjahjono, 2004). Sehingga banyak ahli ilmu-ilmu sosial dan manajemen belum memiliki "*communal opinio*" mengenai definisi budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sesuatu yang dimiliki organisasi sehingga harus dikembangkan, dipelihara, atau diubah untuk mencapai tujuannya (Hariandja, 2006). Selain itu, budaya organisasi pun dapat memengaruhi keseluruhan kegiatan organisasi dan mengarahkan perilaku setiap anggota organisasi ke arah pencapaian tujuan. Hariandja menambahkan bahwa bagaimana

budaya terbentuk merupakan suatu hal yang cukup penting dipahami dalam upaya memertahankan atau menggantinya jika memang tidak sesuai lagi dengan implementasi strategi organisasi. Berdasarkan penjelasan ini, tersirat bahwa terbentuknya budaya organisasi merupakan suatu proses. Karena pembentukannya melalui suatu proses yang lama, membentuk, mengubah, dan memelihara budaya organisasi tidaklah mudah. Banyak peneliti organisasi mengatakan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu kekuatan organisasi yang paling sulit ditiru (*it's hard to copy*) oleh kompetitor karena terkait proses interaksi dan proses waktu (Tjahjono, 2004).

Budaya organisasi yang efektif hadir bukan tanpa suatu perencanaan yang matang. Hal tersebut memerlukan strategi organisasional dalam upaya menjadikan visi, misi dan tujuan organisasi menjadi nilai bersama (*shared values*) untuk pencapaian tujuan bersama (Tjahjono, 2004). Menurut Chow dalam Boon dan Arumugam (2006), budaya organisasi telah menjadi tema yang penting di dalam penelitian bisnis dan manajemen selama beberapa dekade yang lalu dikarenakan potensinya yang berpengaruh terhadap *outcome* yang diinginkan secara individual maupun organisasional, seperti komitmen, loyalitas maupun kepuasan.

Keselarasannya antara nilai-nilai individual dengan organisasional secara signifikan berhubungan dengan komitmen organisasional, keinginan berhenti dan *turnover* (Tjahjono, 2004). Komitmen organisasional merupakan sikap dan kekuatan individual serta keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasional terdiri atas: *affective commitment*, *continuence commitment*, dan *normative commitment*.

Affective commitment merupakan tipologi komitmen yang paling diharapkan oleh organisasi, karena suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila kebanyakan dari para karyawan menunjukkan *affective commitment*. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasi tempat karyawan bekerja, terlibat penuh pada kegiatan-kegiatan organisasi dan menyenangi keanggotaan dalam organisasi. Untuk meraih komitmen organisasional, para pemberi kerja harus membantu karyawannya merasa dihargai di dalam organisasi. Semakin mereka dihargai di dalam organisasi, maka semakin betah mereka di dalam organisasi (Boon & Arumugam, 2006). Komitmen organisasional yang akan peneliti bahas dalam studi ini, hanya tentang tipologi komitmen organisasional afektif. Alasan dan tujuan peneliti hanya membahas komitmen organisasional afektif, yaitu: peneliti ingin membahas masalah penelitian agar lebih terfokus membahas tentang komitmen organisasional afektif, peneliti ingin mengetahui lebih jelas tentang komitmen organisasional afektif dan penerapannya dalam sebuah organisasi serta peneliti ingin mengetahui apakah para staf dan paramedis di Rumah Sakit Sekar Kamulyan menerapkan tipologi komitmen organisasional afektif ataukah tidak?

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan replikasi dari penelitian Boon dan Arumugam (2006), dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif”. Riset ini menggunakan subjek para staf dan paramedis di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan, Jawa Barat.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian Boon dan Arumugam (2006) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasional secara positif. Dan menurut Chow dalam Boon dan Arumugam, budaya organisasi merupakan hal yang penting di dalam penelitian manajemen dikarenakan berpengaruh terhadap hasil yang diinginkan secara individual maupun organisasional, seperti komitmen, loyalitas dan kepuasan. Apabila sebuah organisasi menginginkan para karyawan dapat memberikan kontribusi berupa komitmen organisasional yang terbaik, maka organisasi harus memerhatikan dimensi-dimensi budaya organisasinya, baik budaya organisasi berupa pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim maupun komunikasi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan.
2. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan?
3. Apakah penghargaan dan pengakuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan?

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan. Adapun tujuan penelitian yang lebih khusus, yaitu:

1. Untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim, komunikasi organisasi dan komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan.
2. Untuk menganalisis apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan.
3. Untuk menganalisis apakah penghargaan dan pengakuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan.
4. Untuk menganalisis apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan.
5. Untuk menganalisis apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak, yaitu bagi Rumah Sakit Sekar Kamulyan, bagi peneliti, bagi pihak praktisi dan akademisi.

1. Bagi Rumah Sakit Sekar Kamulyan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat dan sebagai bahan masukan yang berarti guna meningkatkan komitmen organisasional afektif.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian kesarjanaan dan menambah pengetahuan serta untuk memerdalam dan menerapkan disiplin ilmu berdasarkan teori yang telah dipelajari ke dalam praktik.

3. Bagi Praktisi dan Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pengetahuan tambahan di dalam memahami ilmu manajemen sumber daya insani, khususnya mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasional afektif.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan, Jawa Barat.

Penelitian ini berlangsung bulan Maret-November 2007.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang kajian pustaka, hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional afektif, serta hipotesis.

BAB III OBJEK DAN METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang objek dan subjek penelitian, teknik dan prosedur pengumpulan data, definisi operasional, metoda dan prosedur analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, aktivitas dan uraian pekerjaan organisasi, karakteristik subjek penelitian, tingkat budaya organisasi, dan tingkat komitmen organisasional afektif, serta hasil uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, saran bagi penelitian mendatang, dan saran bagi Rumah Sakit Sekar Kamulyan.