

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia mempunyai banyak tempat dengan daya tarik wisata yang sudah dikenal di beberapa Negara. Sebut saja Bali, Lombok, Bandung, Jakarta dan beberapa tempat menarik lainnya. Adapun salah satu kota di provinsi Jawa Barat yang sedang meningkatkan jumlah pariwisata yang layak untuk dikembangkan, yaitu Kota Bandung. Letak geografis dari Kota Bandung yang terletak ditengah provinsi Jawa Barat, ini menjadikan kota Bandung sebagai Ibu kota Provinsi Jawa Barat. Banyaknya tempat pariwisata dan tempat bersejarah di Bandung membuat banyaknya wisatawan asing maupun lokal berkunjung ke Kota Bandung. Banyaknya akses menuju Bandung membuat tingginya tingkat kunjungan. Selain pariwisata, Bandung juga terkenal dengan tekstil dan wisata kulinernya. Yang membuat banyak orang ingin mencoba, bahkan Bandung menjadi salah satu tempat kunjungan bagi wisatawan dari Jakarta ketika akhir pekan (Megasari, 2015).

Dengan meningkatnya wisatawan, tidak dipungkiri bahwa pada masa ini industri perhotelan menjadi industri jasa yang sedang melebarkan sayapnya. Globalisasi menyebabkan industri jasa yang terdiri dari berbagai macam industri seperti industri telekomunikasi, transportasi, perbankan, dan perhotelan berkembang dengan cepat (Zeithaml & Bitner, 2003). Industri perhotelan,

khususnya, adalah salah satu industri yang memadukan produk dan layanan (Andreani, 2007).

Seiring dengan berkembangnya industri perhotelan, peran karyawan menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan, dimana karyawan dapat memberikan kontribusi besar dalam melakukan aktivitas perusahaan, sehingga berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh bagaimana mengelola dan memperlakukan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang potensial dan berkualitas akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran mereka. Saputra & Rahardjo (2017) Karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) dari perusahaan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan dari perusahaan.

Pada kenyataannya untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang ada tidaklah mudah. Untuk meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen karyawan merupakan unsur penting terhadap keberlangsungan suatu perusahaan yang mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan adalah satu faktor penting dalam suatu rencana jangka panjang perusahaan (Kustianto & Iskhak, 2015). Greenberg & Baron (1993) dalam Chairy (2002) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Pengelolaan SDM dipengaruhi oleh banyak hal antara lain: kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, struktur organisasi,

prosedur kerja, keterlibatan dan partisipasi karyawan serta iklim organisasi (Mahsun 2012). Dalam mengelola karyawan tentunya tidak terlepas dari kebiasaan yang ada di dalam lingkungan perusahaan. Gibson & Donnelly (2000), menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para karyawan atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan sebagai sebuah organisasi dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik. Salah satu tuntutan tersebut ialah dengan menciptakan iklim kerja yang sehat didalam organisasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Brown & Leigh (1996) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang mengarah pada aspek-aspek seperti: keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi kemampuan pikiran dan perasaan karyawan untuk menunjukkan dan mengembangkan diri karyawan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan karirnya. Kebermaknaan psikologis merupakan perasaan karyawan bahwa mereka memperoleh pengembalian dari investasi energi fisik, kognitif, dan emosional yang mereka lakukan dalam bekerja.

Susanty (2012) Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral

karyawan serta perilaku konflik. Brown & Leigh (1996) Penilaian individu terhadap situasi organisasi berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, yang disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan, nilai-nilai, dan kebiasaan-kebiasaan karyawan yang harus disesuaikan dengan budaya organisasi, perbedaan kontribusi karyawan terhadap organisasi, dan perbedaan dalam gaya manajemen.

Sehingga antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan memiliki keterkaitan, ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan di PT Garam (Kustianto & Iskhak, 2015). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan, dibutuhkan iklim organisasi yang baik. Wardhani (2009) Iklim organisasi dan komitmen pekerja terhadap organisasi yang baik akan memunculkan loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Manusia bertanggung jawab untuk mengelola organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan elemen penting dan selalu ada dalam organisasi (Hullah, 2012). Sumber daya manusia salah satu di dalamnya termasuk karyawan akuntansi, dimana komitmen karyawan akuntansi merupakan salah satu elemen penting bagi keberlangsungan perusahaan berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas. Wardhani (2009) untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memperhatikan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini membahas mengenai
“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN

KARYAWAN AKUNTANSI”. Penelitian ini dilakukan pada sektor perhotelan di kota Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan akuntansi di sektor perhotelan kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan akuntansi di sektor perhotelan kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

a) Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang iklim dan komitmen organisasi serta mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kaitannya dengan komitmen karyawan akuntansi.

b) Bagi Akademisi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan wawasan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan akuntansi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a) Perusahaan

Membantu perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan akuntansi memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Salah satu bentuk agar perusahaan mengetahui sejauh mana komitmen yang dimiliki oleh karyawan akuntansi yaitu dengan memahami iklim di perusahaan. Dengan begitu, perusahaan juga dapat menyimpulkan apakah karyawan akuntansi loyal terhadap perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

