

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Nilai etis organisasi tentunya dimiliki oleh setiap organisasi sejak organisasi tersebut didirikan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk menerapkan nilai etis terhadap seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasinya yaitu karyawan. Karyawan akan merasa nyaman untuk tetap berada di dalam suatu organisasi jika, nilai etis organisasinya dijalankan dengan baik dan karyawan merasa pribadinya sesuai dengan nilai etis yang ada pada organisasi.

Kesesuaian orang dengan organisasi dapat didasarkan pada kesesuaian antara pribadi dan organisasi (Netemeyer, *et al.*, 1999; O'Reilly, *et al.*, 1991 dalam Valentine, *et al.*, 2002). Kesesuaian ini juga dapat bergantung pada seberapa baik suatu organisasi mendukung kebutuhan karyawan (Cable, *et al.*, 1994; Turban, *et al.*, 1993 dalam Valentine, *et al.*, 2002) atau seberapa tepat pribadi seorang individu sesuai dengan organisasi (Bowen, *et al.*, 1991; Kristof, 1996 dalam Valentine, *et al.*, 2002).

Kesesuaian orang dengan organisasi juga didasarkan pada harapan timbal balik dalam penyesuaian individu dengan lingkungan organisasi (Kristof, 1996 dalam Valentine, *et al.*, 2002). Karyawan yang sesuai dengan nilai etis organisasi akan dapat bertahan lama untuk berada di dalam organisasi dan memiliki komitmen yang lebih untuk dapat menjunjung nilai-nilai etis organisasi.

Dan yang lebih penting adalah membuat karyawan untuk tidak meninggalkan organisasi dan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi, karena nilai etis organisasi dapat dijalankan dengan baik oleh organisasi sehingga karyawan merasa sesuai dengan organisasi. Dengan nilai etis yang ada pada organisasi, individu dapat berusaha menyesuaikan dirinya pada organisasi yang menjalankan nilai etis yang dapat memberikan pengaruh yang positif untuk organisasi maupun untuk pribadi karyawan.

Karyawan dapat menyesuaikan karakteristik mereka melalui persepsi, keyakinan dan pengalaman selama berada dalam organisasi dan secara sukarela meninggalkan organisasi yang tidak memberikan pengaruh yang positif (Schneider, 1987 dalam Valentine, *et al.*, 2002). Setelah karyawan masuk ke dalam organisasi, berbagai metode sosialisasi dapat lebih membantu mereka untuk menyesuaikan antara nilai etis organisasi dan kesesuaian orang dengan lingkungan organisasi (Fogarty, 1992 dalam Valentine, *et al.*, 2002).

Dengan sosialisasi yang baik maka mereka akan dengan mudah dan cepat untuk menyesuaikan diri pada lingkungan organisasinya (Singhapakdi, *et al.*, 1999 dalam Valentine, *et al.*, 2002). Karyawan lebih suka dengan lingkungan organisasi, yang dapat menunjukkan bahwa nilai-nilai etis organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Jose, *et al.*, 1999 dalam Valentine, *et al.*, 2002).

Peningkatan kinerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya dan menjadi salah satu dari konteks etis, karena karyawan merasa nilai-nilai etis organisasi membuat karyawan merasa sesuai dan akan berkomitmen pada organisasinya (Schwepker, 1999 dalam Valentine, *et al.*, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki prinsip untuk menjalankan nilai etisnya dan mendorong kesesuaian antara organisasi dan pribadi karyawannya (Sims, *et al.*, 1994 dalam Valentine, *et al.*, 2002).

Karyawan akan berusaha memberikan keterampilan dan kemampuan terbaik mereka, apabila organisasi juga dapat menjalankan nilai etis organisasi dengan baik. Organisasi yang dapat menjalankan nilai etisnya dengan baik akan dapat menambah nilai etis pada organisasi dan pada karyawan, karyawan akan memiliki komitmen yang lebih terhadap organisasi. Karena, semakin organisasi dapat menjalankan nilai etis organisasinya akan semakin membuat karyawan merasa pribadinya sesuai dengan organisasi dan memiliki komitmen pada organisasinya. Juga dapat menjadi nilai tambah untuk karyawan agar semakin meningkatkan kinerjanya.

Obyek penelitian di sini adalah perusahaan jasa telekomunikasi di Surabaya. Responden di perusahaan jasa telekomunikasi ini adalah karyawan tetap non-manajerial. Di Perusahaan jasa telekomunikasi khususnya karyawan non-manajerial, secara langsung dapat memperlihatkan bahwa karyawan memiliki kesesuaian dengan nilai etis organisasinya.

Kesesuaian ini dapat dilihat dari beberapa sikap karyawan; Apakah seragam yang dipakai karyawan sudah sesuai dengan yang diterapkan organisasi? Apakah memberikan salam, penyambutan dan layanan yang baik dan ramah kepada para pelanggan? Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul: “Pengaruh nilai etis organisasi terhadap kesesuaian orang dengan organisasi dengan dimediasi oleh komitmen organisasional pada karyawan tetap non-manajerial di perusahaan jasa telekomunikasi di Surabaya.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah nilai etis organisasi berpengaruh positif terhadap kesesuaian orang dengan organisasi?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kesesuaian orang dengan organisasi?
3. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh nilai etis organisasi terhadap kesesuaian orang dengan organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh nilai etis organisasi terhadap kesesuaian orang dengan organisasi.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kesesuaian orang dengan organisasi.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional memediasi pengaruh nilai etis organisasi terhadap kesesuaian orang dengan organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penyusunan skripsi ini akan memberi manfaat kepada organisasi agar lebih menerapkan nilai etis organisasinya dan dapat membuat karyawan berkomitmen dan merasa pribadinya cocok dengan organisasi.

2. Manfaat Empiris

Hasil dari penyusunan skripsi ini dapat memberi tambahan pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Skripsi

Penyusunan Skripsi ini dibagi dalam 5 (lima) bab dengan pembagian sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, pengertian dari nilai etis organisasi, dimensi pentingnya suatu nilai, jenis-jenis nilai, pengertian kesesuaian orang dengan organisasi, karakteristik-karakteristik individu untuk memilih karakteristik individu agar dapat sesuai dengan nilai organisasi, pengertian komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasional. Serta, hubungan antar variabel dan perumusan hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, pengukuran data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas dan teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden, statistik deskripsi, nilai *mean* dan standart deviasi, pengujian data penelitian, uji validitas, pengujian reliabilitas, analisis data, evaluasi keseluruhan regresi, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis akan menarik kesimpulan dan memberikan saran yang dapat digunakan untuk pihak-pihak yang berkepentingan.