

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kegiatan industri berkaitan erat dengan aktivitas perusahaan baik eksternal maupun internal. Persaingan industri yang ketat merupakan tantangan sekaligus pemacu setiap perusahaan atau institusi untuk terus berkembang demi eksistensinya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau pun target yang telah ditentukan. Unit Usaha Syariah Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY ini merupakan wujud perhatian khusus dari Bank BPD DIY dalam mengembangkan usahanya dan memberikan pelayanan perbankan kepada masyarakat dengan transaksi berpola syariah. Diharapkan dengan kehadiran unit usaha syariah Bank BPD DIY dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memberikan fasilitas pelayanan produk perbankan berprinsip syariah yang semakin baik dan bervariasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan para konsumen. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan dan mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011). Sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusialah yang paling menentukan tercapainya tujuan organisasi (Jeffrey 2013).

Visi yang dimiliki Bank BPD DIY Syariah yaitu “Menjadi Unit Usaha Syariah yang sehat, yang menyediakan jasa keuangan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Sedangkan Misi Bank BPD DIY Syariah yaitu memberikan kontribusi pada Bank BPD DIY melalui pencapaian laba yang wajar dari hasil penyediaan jasa keuangan syariah. Turunnya prestasi kerja karyawan sering diakibatkan oleh masalah yang timbul dari karyawan itu sendiri yang berasal dari dalam lingkungan organisasi/perusahaan dimana karyawan memiliki tuntutan dan permasalahan lain yang timbul. Menurut Noch (2007) lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Kesiapan individu untuk berubah merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi ketika terjadi perubahan. Organisasi yang akan melakukan perubahan memerlukan dukungan karyawan yang terbuka, mempersiapkan diri dengan baik, dan siap untuk berubah. Penelitian yang dilakukan oleh Julita dan Wan Rafaei (2010) menemukan bahwa locus of control dan komitmen organisasi memainkan peran penting terhadap kesiapan untuk berubah. Visagle dan Steyn (2011) mengungkapkan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan dalam kesiapan karyawan terhadap perubahan organisasi yang dapat berpengaruh pada organisasi untuk mencapai kesuksesan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah

karyawan yang terlibat aktif pada pencapaian nilai dan tujuan organisasi, sehingga kesiapan untuk berubah dapat dengan mudah dicapai karyawan yang memiliki komitmen organisasi (Pramadani dan Fajrianti, 2012).

Dalam struktur organisasi bank syariah memiliki struktur yang sama dengan bank konvensional dalam hal komisaris dan direksi, namun unsur utama yang membedakannya adalah keberadaan DPS yang bertugas mengawasi operasional bank syariah dan produk-produknya agar sesuai dengan garis-garis syariah. Gemala Dewi (Gemala Dewi, S.H, L.L.M : 2007) bahwa dalam beberapa hal bank konvensional dan bank syariah memang memiliki persamaan, terutama dalam sisi teknis penerimaan uang, transfer, teknologi komputer yang di gunakan. Persyaratan umum pembiayaan dan lain sebagainya akan tetapi terdapat banyak perbedaan mendasar di antara keduanya. Secara khusus perbedaan antara bank syariah dan bank konvensional yaitu konsep halal konsep yang paling utama dalam investasi yang di laksanakan perbankan syariah yang menjadi pembeda utama antara kedua system perbankan tersebut.

Dalam melakukan penghimpunan dana bank konvensional dan syariah mempunyai perbedaannya itu, nasabah yang menyerahkan dananya pada bank konvensional untuk mengharapkan bunga dari dana yang di simpan tersebut. Sedangkan bank syariah nasabah menyerahkan dananya untuk di investasikan dalam berbagai pembiayaan, apabila memperoleh laba akan di bagi sesuai nisbah bagi hasil sedangkan apabila menanggung kerugian maka nasabah ikut menanggung kerugian bank tersebut. Muhammad (Muhammad:

2014) menyatakan adanya perbedaan perhimpunan dana tersebut menyebabkan nasabah yang menyerahkan dananya kepada bank konvensional tidak akan pernah menanggung kerugian seandainya bank konvensional mengalami krisis moneter. Untuk mensukseskan lembaga keuangan syariah harus dimulai dari pemahaman kita secara dalam tentang kemudharatan sistem bunga, falsafah lembaga keuangan syariah dan dampaknya secara luas berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat dalam pembangunan ekonomi, (<https://www.kompasiana.com>, diakses tanggal 18 Agustus 2019).

Perbankan syariah telah merambah dan di terima bukan saja di Negara-negara muslim tetapi juga di Negara non muslim kesempatan pengembangannya di Negara non muslim tersebut ternyata cukup besar. Adi Susilo Jahja dan M.Iqbal (Adi Susilo Jahja dan M.Iqbal : Kinerja keuangan perbankan syariah dengan perbankan konvensional) bahwa laju pertumbuhan perbankan syariah di tingkat global tidak di ragukan lagi asset lembaga keuangan syariah di dunia di perkirakan mencapai 250 milliar dolar AS. Tumbuh rata-rata lebih dari 15% per tahun di Indonesia, meski begitu Indonesia memiliki potensi pasar yang sangat luas masih tertinggal jauh dari malaysia. Selain pertambahan jumlah bank dan kantor pelayanan syariah juga menunjukkan fungsi intermediasi perbankan yang berjalan baik dan operasional perbankan yang cukup. Secara keseluruhan, perbankan konvensional menunjukkan kinerja efisiensi semakin baik dan semakin konvergen. Namun demikian ,perbankan syariah relative lebih efisien di dibandingkan dengan perbankan konvensional di lihat dari efisiensi skala, efisiensi teknis, maupun

efisiensi keseluruhan selama periode observasi, (<https://www.kompasiana.com>, diakses tanggal 18 Agustus 2019).

Steers (2008) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa ketertarikan individu terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Berbeda dengan Schermerhorn (2004) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) merupakan derajat kekuasaan perasaan seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Persaingan yang kuat antara individu yang satu dengan yang lainnya untuk tetap dapat mempertahankan pekerjaannya sehingga menuntut karyawan untuk memiliki prestasi yang baik agar perusahaan tempatnya bekerja tetap mau mempertahankannya dan tidak mencari karyawan lain untuk menggantikannya. Hal ini menyebabkan karyawan akan selalu menemui kesulitan dan tantangan. Keberhasilan untuk menghadapi kesulitan tersebut terletak pada kecerdasan menghadapi dan merespons kesulitan hidup yang dialami oleh masing-masing karyawan. Kemampuan seorang individu untuk mengubah persepsi mengenai situasi yang pada awalnya dimaknai sebagai hambatan, diubah menjadi peluang bagi dirinya untuk meraih sukses dibutuhkan oleh karyawan.

Meyer & Allen (dalam Dessler, 2011) mendefinisikan Komitmen organisasi dapat muncul dalam komponen komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif di mana karyawan dapat merasakan ketiganya dalam tingkatan yang berbeda-beda. Model komitmen yang dimiliki individu dibagi ke dalam tiga komponen di mana ketiganya mempunyai

pengaruh yang berbeda bagi perilaku individu terhadap organisasi dan pekerjaannya. Adapun komponen komitmen tersebut diantaranya, pertama: *Affective Commitment* melibatkan kelekatan emosional karyawan pada organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan pada organisasi. Kedua, *Continuance commitment* melibatkan komitmen yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu apabila meninggalkan organisasi, misalnya pertimbangan akan kehilangan senioritas dalam promosi atau keuntungan-keuntungan lainnya, dan; Ketiga, *Normative commitment* melibatkan kewajiban dan tanggung jawab yang dirasakan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi (Dessler, 2011).

Dari rincian beberapa poin diatas terdapat salah satu yang harus tertanam didalam diri seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Karena didalam sebuah organisasi nilai-nilai komponen tersebut menjadi daya sumber untuk kemajuan suatu organisasi. Alasanya, bila seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif dapat mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan karena adanya keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) akan mempertahankan keanggotaannya di perusahaan karena adanya kebutuhan untuk tetap bekerja seperti bekerja untuk mendapatkan gaji demi untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya baik untuk keluarga maupun dirinya sendiri.

Seorang karyawan sangat penting memiliki sebuah komitmen didalam suatu organisasi, dimana sebuah komitmen dapat menumbuh kembangkan

perusahaan diberbagai sektor. Bank BPD DIY dapat berkembang dengan baik dan dapat dilihat dari beberapa prestasi yang peroleh baik di tingkat local hingga nasional. Hal ini tidak terlepas dari tingginya kerja keras karyawan serta peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk karyawannya. Setiap perusahaan memiliki aturan untuk menanamkan komitmen pada karyawan, salah satunya dengan membangun komunikasi dalam organisasi, membimbing dan menyeleksi karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi serta dengan memberi sanksi pada karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Di bank BPD DIY cabang cik ditiro menerapkan adanya peraturan tentang keaktifan dan keramahan berkomunikasi untuk menjalin hubungan ke masyarakat dan antar sesama karyawan. Setelah mewawancarai 10 karyawan di bank BPD DIY cabang cik ditiro (tanggal 25 Maret 2019), terdapat 5 karyawan yang menjawab adanya komitmen yang kuat bekerja di Bank BPD DIY, alasan yang mendasar karyawan di bentuk untuk bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan yaitu baik dalam berkomunikasi. Karyawan yang dikantor bertanggungjawab dengan nasabah yang berkunjung, sedangkan karyawan yang di lapangan bertanggungjawab dengan nasabah yang diluar. Setiap karyawan diberi kewenangan pimpinan untuk saling berkomunikasi kepada nasabah, baik di kantor maupun dilapangan, hal ini untuk membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan nasabah. Kenyamanan ini yang dirasakan beberapa karyawan Bank BPD DIY cabang cik ditiro Yogyakarta. Kelekatan emosional karyawan dengan perusahaan perlahan mulai terbentuk, dengan dengan cara perusahaan memberi sedikit

kebebasan karyawan dalam berkomunikasi dengan para nasabah. Setelah disimpulkan bahwasanya efektifitas karyawan menuju aspek *Affective Commitment* dengan melibatkan kelekatan emosional karyawan pada organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan pada organisasi. Salah satunya keterlibatan karyawan dalam menjalin hubungan kepada para nasabah baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Kemudian terdapat karyawan yang memberi tanggapan bekerja di Bank BPD DIY cabang cik ditiro merupakan langkah konkrit untuk menyambung hidup setelah lulus pendidikan. Maksudnya sebelum bekerja di Bank BPD DIY ada karyawan yang dulunya pengangguran oleh karena itu dengan diterimanya bekerja sebagai karyawan di Bank BPD DIY cabang cik ditiro menjadi anugrah yang terhebat yang dirasakan karyawan tersebut. Alasan lainnya mereka masih tetap bertahan bekerja di Bank BPD DIY ini karena untuk mencukupi kebutuhan keluarga, membayar cicilan motor dan rumah. Oleh karena itu banyak karyawan yang masih berkomitmen untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut meskipun ada konflik sekalipun. Pembahasan ini terdapat karyawan yang masuk dalam aspek *Normative commitment* dengan melibatkan kewajiban dan tanggung jawab yang dirasakan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi

Hasil selanjutnya, setelah melakukan wawancara sementara ke 10 karyawan Bank BPD DIY cabang cik ditiro Yogyakarta terdapat 5 karyawan yang memberikan alasan penyebab karyawan tidak komitmen di dalam organisasi atau perusahaan. Bahwasanya, masih terdapat karyawan memiliki

hubungan komunikasi antar sesama karyawan bank BPD DIY cabang cik ditiro Yogyakarta yang kurang harmonis. Selain itu, sesama karyawan terdapat persaingan untuk merebutkan jabatan yang lebih tinggi, dan terdapat karyawan yang suka menonjolkan diri meskipun bekerja dengan tim, serta terdapat kecemburuan social yang dilakukan atasan terhadap karyawannya. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi, kordinasi serta kebebasan berpendapat dari bawah (karyawan) ke atas (manajer) maupun sebaliknya. Sehingga secara tidak sadar sebab-sebab ini yang membuat beberapa karyawan sering melanggar peraturan yang ditetapkan, terdapat karyawan yang turun kinerjanya seperti karyawan bagian lapangan yang memilih bersantai meskipun dikejar oleh target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya penyebab karyawan Bank BPD DIY cabang cik ditiro kurang adanya komitmen dengan alasan tahap kenaikan gaji untuk karyawan terlalu lama meskipun kinerja karyawan sudah berada di lever kejar target. Terdapat karyawan yang berpendapat gaji yang diberikan perusahaan tidak sepadan dengan posisi pekerjaan, serta bonus yang diberikan perusahaan masih terbilang kecil. Hal ini yang membuat sebagian besar karyawan kurang adanya komitmen dengan perusahaan dalam berkerja.

Terdapat karyawan yang menyatakan bahwasanya penyebab kurang adanya komitmen karena perusahaan minim adanya rasa saling menghargai kinerja karyawan, baik kinerja tim maupun individual. Kurangnya apresiasi dari atasan serta kurangnya apresiasi perusahaan kepada para karyawannya menjadi boomerang yang buruk bagi perusahaan sendiri. Seharusnya

perusahaan memberikan apresiasi atas kinerja karyawan agar kedepan karyawan yang berprestasi ini memajukan perusahaan yang dikelola ke arah yang lebih tinggi. Apresiasi tidak hanya dengan memberi bonus gaji yang lebih, tetapi bagi karyawan memberi pesta sederhana dengan makan-makan ataupun liburan itu sudah lebih dari cukup. Ialah cukup untuk me-refresh otak para karyawan menjadi lebih stabil dari sebelumnya.

Komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan. Menurut Steers (1985) dalam Sopiah (2008: 156) menjelaskan tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi tiga aspek, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Selain itu, Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi antara lain: Personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan teori diatas komitmen karyawan dalam organisasi mengikuti iklim yang terjadi dalam organisasi. Salah satunya tradisi yang

dibangun antar karyawan seperti teori menurut Steers (1985) dalam Sopiah (2008: 156) menjelaskan tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi tiga aspek, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan memiliki kinerja dan semangat yang baik pasti dikarenakan beberapa hal, baik lingkungan karyawan yang mendukung, sistem kerja yang baik, target yang cukup menjanjikan maupun hubungan komunikasi antar karyawan dengan atasan terjalin dengan baik. Pendapat Davis (2001) factor yang menentukan iklim organisasi salah satunya ialah Lingkungan Fisik, artinya Iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap orang-orang dan hakekat hubungan diantara pegawai-pegawai dan diantara kelompok-kelompok. Faktor yang mempengaruhi iklim, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap perilaku manusia, yaitu: Hakekat pekerjaan, Luas, bentuk dan susunan organisasi, dan Kesehatan dan keselamatan kerja. Factor lingkungan fisik tersebut dapat menanamkan nilai kemanusiaan pada karyawan, menumbuhkan kebersamaan antar karyawan yang mana setiap karyawan dapat berkomunikasi serta menjalin sebuah ikatan, serta adanya komunikasi dua arah baik sesama karyawan maupun kepada atasan.

Sebuah survey yang dilakukan Reza Purwa Koswara (2012) di PT. Bank UOB Buana Bandung bahwasanya, setelah melakukan survey 105 populasi dan ditarik menjadi 55 sampel yang diambil untuk data penelitian memberi hasil yang menunjukkan iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan

secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan dari karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai. iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja. Jika ditarik kesimpulan iklim organisasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan tinggi rendahnya komitmen karyawan dalam melakukan tugasnya. Titik tujuan atau visi misi suatu perusahaan tidak lebih untuk mencapai sebuah kepuasan kerja setiap karyawan. Komitmen karyawan dapat terlihat ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, sehingga kemajuan sebuah perusahaan akan semakin terlihat perkembangannya.

Selanjutnya sebuah survey dilakukan Ety Susanti (2012), Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus-Oktober 2011 dan berlokasi di Universitas Terbuka Bogor dengan populasi 879 responden dan ditarik sampel menjadi 269 responden. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Pada analisis *path coefficient*, menunjukkan bahwa koefisien parameter antara variabel iklim organisasi dengan variabel komitmen karyawan sebesar 0,5905. Hal ini berarti iklim organisasi yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen karyawan UT. Pengujian hipotesis ke dua diterima karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4,8185$ lebih besar dibanding $t_{tabel} 1.96$. Komitmen karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dimana

koefisien parameter sebesar 0,1024. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditolak karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 0,81$ lebih kecil dibanding $t_{tabel} 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada UT tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan. Artinya, dalam penelitian Ety tersebut iklim organisasi menjadi factor penting untuk meningkatkan komitmen bagi karyawan suatu perusahaan, dimana jika iklim dalam organisasi memiliki suasana yang kondusif maka karyawan yang melakukan pekerjaannya juga akan merasa nyaman. Kenyamanan karyawan dalam bekerja menunjukkan stabilitas komitmen bagi karyawan pada perusahaan tersebut.

Iklim organisasi menurut Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan menurut Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang

memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya.

Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai dalam kehidupan juga sangat perlu ditanamkan pada setiap karyawan di dalam sebuah organisasi, karena dengan membangun nilai saling menghormati atau menanamkan nilai toleransi antar sesama dapat menumbuhkan rasa kebersamaan yang kuat untuk bekerjasama meraih tujuan bersama. Namun, setelah melakukan wawancara sebagian karyawan bank BPD DIY cabang cik ditiro Yogyakarta tentang penyebab permasalahan kurang adanya komitmen karyawan dalam organisasi dikarenakan iklim organisasi yang terjadi di dalam perusahaan yang membuat karyawan tidak komitmen dalam bekerja.

Iklim organisasi yang terjadi di dalam perusahaan dapat mempengaruhi tanggapan dan cara berfikir setiap individu dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan di bank BPD DIY cabang cik ditiro Yogyakarta. hal ini dikarenakan, Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Selain itu, banyak karyawan mengharapkan agar iklim organisasi di bank BPD DIY lebih mengutamakan adanya kebaikan dalam berkomunikasi, dan adanya saling menghargai antar sesama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BPD D.I.Y cabang Cik Ditiro Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui iklim organisasi yang terjadi di dalam Bank BPD DIY Syariah cabang cik ditiro Yogyakarta.
2. Mengetahui bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen yang dibuat oleh karyawan bank BPD DIY syari'ah Cabang Cik Ditiro Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Instansi

Manfaat penelitian ini bagi bank BPD DIY cabang Cik Ditiro adalah sebagai bahan referensi untuk kemajuan perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan melalui iklim dalam organisasi.

b. Universitas

Penelitian ini berguna untuk mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta secara umum dan mahasiswa program studi Psikologi sebagai literature terutama untuk peneliti pada kajian yang sama.