

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan istilah yang umum digunakan dalam perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia dapat diartikan seluruh individu yang ada didalam suatu organisasi, keberadaannya untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap aktivitas organisasi, dapat dikatakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagai unsur utama, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi. Kebutuhan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten semakin mendesak seiring dengan perubahan teknologi yang terus berlangsung. maka sumber daya manusia yang baik harus dimiliki oleh setiap organisasi.

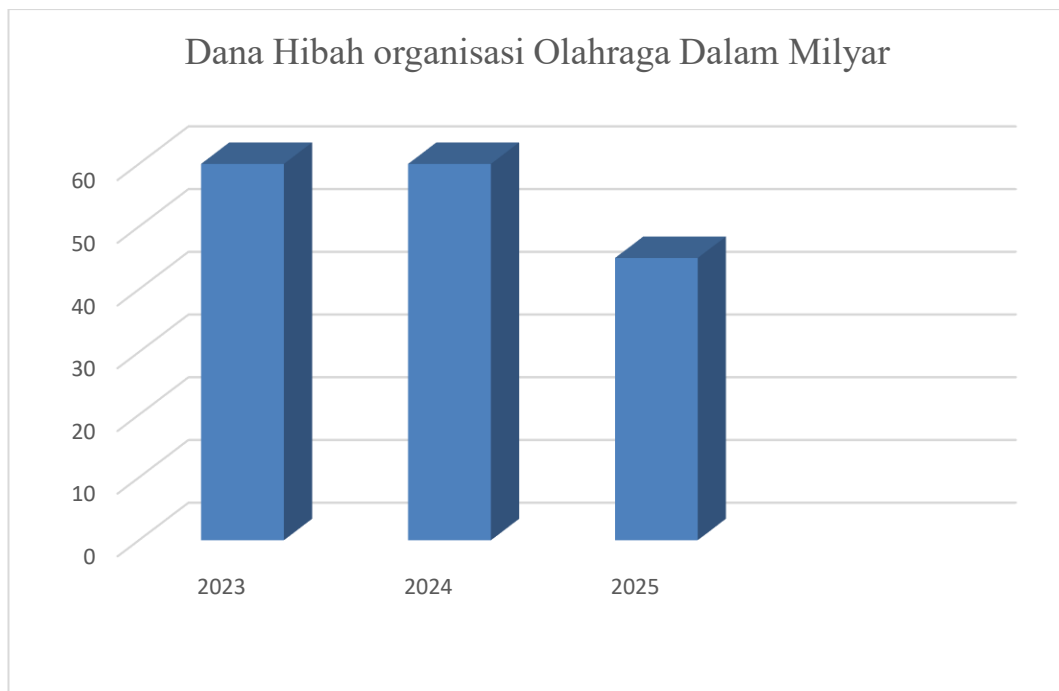
Istilah organisasi tentu sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat, menurut Muspawi et al. menyatakan bahwa organisasi dapat dipahami sebagai tempat, proses, maupun sistem yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Para ahli juga menjelaskan bahwa dalam organisasi terdapat beberapa unsur penting, seperti kerja sama, sekelompok orang yang terlibat dalam kerja sama tersebut, dengan tujuan bersama yang ingin dicapai. Umumnya, organisasi dianggap sebagai sistem terbuka. Artinya, organisasi adalah serangkaian aktivitas yang dijalankan untuk mencapai tujuan tertentu, yang di dalamnya terdapat proses *input* dan menghasilkan *output*.

Organisasi dapat dimasukan kedalam dua kategori, yang pertama organisasi *profit* yaitu organisasi yang memang tertuju pada kemampuan memaksimalkan keuntungan. Didalam organisasi ini tujuan utama mereka adalah mencari keuntungan sebesar-besarnya. Selanjutnya ada organisasi *non-profit*, yaitu organisasi yang tidak menjadikan keuntungan sebagai tujuan utama mereka. Melainkan misi sosial, kemanusiaan, pendidikan, keagamaan, atau pelayanan publik, bukan untuk memaksimalkan laba. Keberhasilan organisasi non profit diukur dari tingkat pencapaian misi dan manfaat yang dihasilkan bagi masyarakat atau kelompok sasaran, bukan dari besarnya keuntungan ekonomi. Atau juga dapat disebut organisasi masyarakat. Berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 2017 Pasal 1 Ayat 1. “Organisasi kemasyarakatan yang selanjutnya disebut Ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” Dengan demikian, tujuan utama organisasi kemasyarakatan tidak berorientasi pada pencapaian keuntungan finansial, melainkan pada perwujudan tujuan sosial dan pemenuhan kepentingan publik. Sejalan dengan karakteristik tersebut, Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) merupakan salah satu organisasi non-profit resmi di Indonesia yang berperan dalam pengembangan dan pembinaan olahraga nasional sebagai bagian dari upaya pencapaian kepentingan publik di bidang keolahragaan.

KONI (Komite Olahraga Nasional) merupakan organisasi olahraga yang bersifat mandiri dan dikelola secara profesional oleh pengurus dan pegawai yang memiliki

kompetensi Keolahragaan. KONI dibentuk oleh pemerintah pada tahun 1946 melalui Kepres No. 72 Tahun 1946. Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2022 Pasal 37 Ayat 4 menyatakan. Organisasi ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya. Membantu Pemerintah Pusat dalam membuat kebijakan nasional dalam bidang pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan prestasi pada tingkat nasional, melaksanakan pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi di tingkat nasional dan daerah, melaksanakan peningkatan prestasi olahraga yang dilakukan oleh induk organisasi cabang olahraga, mengkoordinasikan pembinaan induk organisasi cabang olahraga, induk organisasi olahraga fungsional, serta komite olahraga nasional di provinsi dan komite olahraga nasional di kabupaten/kota, melaksanakan pengelolaan, pembinaan, dan pengembangan olahraga prestasi berdasarkan kewenangannya, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pekan olahraga tingkat nasional. Tujuan ini didukung oleh pemerintah pusat yang memberikan bantuan pendanaan kepada induk organisasi cabang olahraga yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara dalam UU Nomor 11 Tahun 2022 Pasal 36 Ayat 6. Yang kemudian diberikan oleh pemerintah kepada KONI dan disebut “Dana Hibah”. Lalu dana ini akan dikelola untuk mendukung segala kebutuhan atlet, dan kemajuan olahraga daerah.

Pada tahun 2025, pemerintah provinsi jawa barat melakukan efisiensi anggaran secara terbuka. Atas perintah langsung dari gubernur jawa barat periode 2025-2030 yaitu Dedi Mulyadi, S.H., M.M. Pemprov jabar mengurangi pengeluaran dana hibah kepada organisasi. Kebijakan ini hanya terjadi di KONI Jawa Barat, tidak terjadi pada KONI daerah lain. Karena kebijakan ini organisasi keolahragaan seperti KONI, KORMI, dan Kwarda Pramuka mengalami penurunan pendapatan dana hibah.



Sumber: Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 12 Tahun 2025

Gambar 1. 1 Dana Hibah Pemerintah Kepada Organisasi Olahraga

Berdasarkan data di atas dapat diuraikan pendapatan dana hibah organisasi KONI, KORMI, dan Kwarda Pramuka yang semula sebesar Rp. 45.568.500.000 sedangkan per tahun 2025 dana yang diberikan oleh pemerintah kepada organisasi hanya sebesar Rp. 60.844.508.000. Sedangkan organisasi ini tidak memiliki pendanaan selain dari pemerintah. Sehingga pemotongan dana hibah ini menjadi tantangan bagi organisasi dalam mengelola dan mencapai tujuan utama nya.

Dalam mengelola dana hibah pemerintah dan mencapai tujuan utama, organisasi memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang berkompeten. KONI sebagai organisasi, tentu memiliki tujuan utama yang menjadi arah dan sasaran bersama dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi, yang dalam pelaksanaannya didukung oleh pendanaan dari pemerintah dan dukungan dari seluruh anggota organisasi dengan harapan setiap individu memiliki komitmen

yang tinggi untuk tetap berada dalam organisasi dan menjaga nama baik organisasi.

Komitmen dapat dipahami sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Keinginan tersebut dapat terlihat dari kesediaan individu untuk memberikan usaha yang terbaik demi kepentingan organisasi, disertai keyakinan terhadap nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi. Komitmen tercermin dari sikap loyal karyawan yang terus mendukung organisasi dan menjaga nama organisasi demi keberhasilan dan kesejahteraannya (Astuti et al., n.d.). Bagi suatu organisasi hal-hal di atas perlu untuk diperhatikan, demi menjaga kualitas organisasi dan tercapainya tujuan organisasi dengan baik.

Komitmen pegawai yang rendah ini ditandai dengan terjadinya korupsi dana hibah pemerintah yang dilakukan oleh pengurus KONI. Dilansir dari detik.com Indra, (2020), menyatakan bahwa terjadinya korupsi dana hibah yang dilakukan oleh pengurus KONI, dana ini adalah dana hibah yang diberikan pemerintah kepada KONI Jabar. Kasus tersebut menyebabkan kerugian negara hingga Rp 1,1 miliar. Yang selanjutnya para terdakwa yang ditangani oleh Polda Jawa Barat dan dikenakan Pasal 2 Ayat 1 Undang-undang RI Nomor 31 Tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi, yang kemudian dilakukan pembaruan melalui Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2001. Selain itu rendahnya komitmen pegawai KONI ditandai dengan adanya korupsi yang dilakukan oleh pegawai-pegawainya, berdasarkan hasil observasi kepada atlet jabar, menyatakan. Dana yang seharusnya diberikan oleh organisasi kepada para atlet jelang pelaksanaan perlombaan tidak sesuai dengan *output* yang mereka

terima. Yang dijelaskan dengan rinci yaitu dana konsumsi, sarana prasarana, dan vitamin. Dana yang sampai ke tangan atlet adalah Rp. 300.000, sedangkan kebutuhan paling sedikit adalah Rp. 1.000.000. sehingga atlet harus memenuhi kebutuhan menjelang perlombaan secara mandiri, sedangkan tuntutan yang mereka terima lebih tinggi karena mengejar target dalam perlombaan. Hal ini tentu tidak sesuai dengan fungsi dari organisasi olahraga ini. Pada kasus lain, rendahnya komitmen dapat dilihat dengan banyaknya pegawai yang memiliki *double job*. Hal ini dapat terjadi karena masih banyaknya anggota organisasi yang membutuhkan pemasukan lebih untuk kebutuhan dirinya atau karena rasa tidak nyaman dari iklim yang ada. Anggota organisasi mulai mencari alternatif pekerjaan lain, baik secara sementara atau bahkan untuk beralih pekerjaan yang dirasa lebih layak dan meninggalkan organisasi. Efek dari masih banyaknya pegawai yang memiliki *side job* atau *double job* diluar dari organisasi dapat berakibat buruk kepada organisasi itu sendiri, salah satunya akan mempengaruhi tingkat pencapaian dari tujuan utama organisasi.

Pada perusahaan atau organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi agar komitmen pegawai dapat berada pada titik tertinggi. Peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 25 pegawai dan pengukurannya menggunakan empat variabel yang mempengaruhi komitmen pegawai. Alasan peneliti melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi komitmen pegawai. Berikut ini data yang diperoleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi komitmen pegawai pada KONI Jawa barat.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Variabel Komitmen Pegawai

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Komitmen	Komitmen Afektif	1	1	12	8	3	2,56
	Komitmen Berkelanjutan	1	1	2	9	12	1,8
	Komitmen Normatif	1	2	7	9	6	2,32
Skor rata-rata Komitmen							2,22

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan pra survey diatas, kemudian dapat diketahui tingkat jawaban responden dari setiap item dari setiap item pernyataan dengan tafsiran tingkatan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Skala Pengukuran

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu komitmen dengan hasil rata-rata perhitungan 2,22 menunjukkan kriteria tidak baik. Rendah nya komitmen di organisasi olahraga ini tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi nya. Berikut ini adalah hasil pra survey terhadap 25 responden mengenai penyebab rendahnya komitmen pegawai di KONI Jawa barat. Variabel-variabel dibawah ini diambil berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rukmiati et al., (2025) yang menyatakan bahwa Iklim organisasi, Motivasi, Beban kerja, dan *Work-life balance* diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Yang kemudian diuraikan dalam tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Komitmen Kerja Pegawai KONI Jabar

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Iklim Organisasi	Struktur	2	3	9	7	4	3,28
	Standar	2	1	9	10	3	3,16
	Pengakuan	1	4	9	8	3	2,68
	Dukungan	1	5	11	7	1	2,92
	Komitmen	1	0	3	13	8	1,92
Skor rata-rata iklim organisasi							2,79
Beban Kerja	Mental	4	20	1	0	0	4,12
	Fisik	17	3	3	1	1	4,36
	Waktu	10	12	3	0	0	4,28
	Performa	9	10	5	1	0	4,08
	Usaha	8	12	4	0	1	4,04
	Tingkat Frustrasi	11	9	3	1	0	4,08
Skor rata-rata beban kerja							4,16
Motivasi	Fisiologis	0	1	1	13	10	1,72
	Keamanan	4	4	12	4	1	3,24
	Sosial	2	1	5	12	5	2,32
	Penghargaan	0	1	10	12	2	2,4
	Aktualisasi Diri	0	1	5	13	6	2,04
Skor rata-rata motivasi							2,34
<i>Work Life Balance</i>	Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi	11	10	3	1	0	4,48
	Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan	8	14	2	1	0	4,16
	Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi	10	9	6	0	0	4,16
	Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Kerja	13	7	5	0	0	4,32
Skor rata-rata <i>Work Life Balance</i>							3,42
Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (25 orang)							
Skor rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan							

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa iklim organisasi dan motivasi memiliki hasil nilai rata-rata paling rendah diantara variabel lain nya. Dengan secara berturut-turut sebesar 2,79 dan 2,34. Yang dimana iklim organisasi masuk ke kriteria “Kurang Baik”, dan motivasi kerja masuk ke kriteria ”Tidak Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan motivasi layak untuk diteliti karena menjadi masalah utama dalam rendah nya komitmen di organisasi olahraga ini.

Didalam suatu organisasi, tentu tidak dapat dihindari bahwa adanya keberagaman iklim organisasi yang dirasakan oleh setiap individu. Perbedaan tersebut muncul sebagai akibat dari beragamnya latar belakang, nilai, pengalaman, serta karakteristik personal yang dimiliki oleh masing-masing anggota. Iklim organisasi yang terbentuk dari interaksi antar individu tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi sikap, perilaku, dan semangat kerja anggota organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan dan memelihara iklim organisasi yang kondusif, sehat, dan suportif agar seluruh anggota dapat bekerja secara optimal serta berkontribusi secara maksimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sahabuddin dalam Zainal et al., (2021) menyatakan bahwa, istilah iklim organisasi digunakan untuk menggambarkan suasana atau lingkungan psikologis dalam suatu organisasi, yang dapat berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Iklim ini dirasakan oleh seseorang ketika memasuki lingkungan organisasi tersebut. Jadi dapat juga diartikan bahwa iklim organisasi adalah keadaan non-fisik yang bersifat persepsi akan keadaan suatu lingkungan yang dirasakan oleh setiap individu yang ada didalam nya.. Iklim organisasi ini dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja pada pegawai yang berada di

dalam organisasi tersebut. Zainal et al., (2021). Selain iklim organisasi, ada faktor lain guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, yaitu motivasi kerja pegawai. Yang dimana pada hasil pra survey yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki skor rata-rata yang rendah.

Didalam rutinitas sehari-hari, motivasi tentu menjadi hal yang dirasakan oleh setiap orang, Baik dalam pekerjaan maupun aktivitas sehari-hari. Motivasi yang tinggi dapat membuat semangat dan rasa percaya diri meningkat, akan tetapi sebaliknya. Dengan motivasi yang rendah dapat berakibat kurang baik bagi orang tersebut, atau bahkan bagi tempat dimana orang tersebut berada. Dalam konteks ini ialah tempat dimana dia bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang terjadi pada seseorang dalam bentuk dorongan dari dalam diri untuk melakukan suatu hal dengan keinginan, kebutuhan dan tujuan tertentu dari orang tersebut (Mardhiyah et al., 2021). Maka dapat diartikan motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berperilaku, bertindak, dan menyelesaikan tugas demi mencapai tujuan organisasi. Dalam perusahaan maupun organisasi, motivasi pegawai berkaitan erat dengan produktivitas, komitmen, serta kualitas pelayanan dan pembinaan yang diberikan sebagai salah satu *output* organisasi, dalam kasus ini ialah termasuk atlet dan pelatih. Dalam konteks organisasi olahraga seperti KONI, motivasi pegawai tidak hanya menjadi faktor penting untuk mendukung pencapaian target prestasi, tetapi juga berkaitan dengan pelaksanaan tugas administratif dan operasional sehari-hari.

Pada KONI Jawa Barat, Iklim organisasi dan Motivasi dinilai belum dalam kategori baik. Hal itu dapat terjadi karena kurang baik nya iklim dari organisasi, hal ini ditandai dengan adanya konflik internal, yang kemudian melebar hingga

dilakukan nya pelaporan antar pengurus KONI di Jawa Barat. Berdasarkan data yang dirilis oleh Vicky Sugiarto, (2025) dalam suaracirebon.com. Menjelaskan bahwa terjadinya konflik internal KONI yang awalnya ditandai dengan adanya “Mosi tidak percaya dari 32 cabor” terhadap pengurus KONI. Kejadian ini direspon dengan diputuskan nya surat demosi kepada pemimpin KONI terkait. Langkah ini tentu diharapkan dapat meredakan konflik tersebut, tetapi justru hal inilah yang membuat konflik internal semakin melebar. Setelah surat demosi itu dikeluarkan, kepala KONI terkait melakukan pelaporan terhadap KONI Jabar kepada Badan Arbitrase Olahraga Indonesia (BAORI) serta Pengadilan Negeri (PN). Hal ini dilakukan karena, menurut pelapor surat demosi ini bersifat subjektif dan tidak berdasarkan dari AD/RT organisasi.

Tentu kejadian ini dapat menghambat pengembangan para atlet yang akan bersiap untuk bertanding. Maka tentu hal ini dapat menandakan buruknya internal organisasi, dimulai dari terjadinya konflik internal hingga pelaporan terhadap sesama pengurus organisasi. Tentu konflik internal ini sebaiknya diselesaikan secara internal dan tidak sampai ke meja hijau. Lalu pada kasus lain dalam Gojali, (2021) menegaskan, bahwa adanya tindakan janggal yang dilakukan oleh tim auditor KONI Jabar dalam pelaksanaan audit. Dimana proses dan hasil audit dinilai janggal karena tidak adanya transparansi antara satuan daerah dan kabupaten/kota. Maka hal-hal di atas dapat dianggap gangguan atau masalah pada iklim organisasi yang ada di KONI Jabar. Selain iklim organisasi yang buruk karena adanya konflik internal, terdapat juga rendah nya motivasi pada anggota organisasi.

Masalah rendah nya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai KONI dapat juga ditandai dengan lambat nya penanganan pegawai kepada kebutuhan

atlet. Berdasarkan hasil observasi lapangan, para atlet masih merasa pelayanan yang diberikan oleh organisasi ini masih belum maksimal. Banyaknya hambatan yang mereka alami pada saat mengajukan sarana prasarana, surat menyurat, birokrasi, dan dukungan dari organisasi. Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, tingkat kehadiran pegawai di lingkungan kantor masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan dengan keadaan kehadiran pegawai tidak berada di tempat kerja pada jam operasional, sehingga aktivitas pelayanan organisasi tidak berjalan secara optimal. Ketidakhadiran pegawai tersebut menyebabkan fungsi administratif dan koordinatif menjadi terhambat, karena tidak ada petugas yang dapat secara langsung memberikan bantuan atau menindaklanjuti kebutuhan yang ada. Kondisi ini berdampak langsung pada atlet sebagai pihak yang membutuhkan layanan organisasi. Atlet yang memiliki keperluan, baik terkait pengurusan administrasi, konsultasi program latihan, pencairan dana, maupun kebutuhan koordinasi lainnya, kerap mengalami kesulitan karena tidak menemukan pegawai yang dapat dihubungi di kantor. Akibatnya, proses pelayanan menjadi lambat, kurang efektif, bahkan sering tertunda, sehingga berpotensi mengganggu persiapan dan fokus atlet dalam menjalankan kegiatan olahraga. Oleh karena itu, tingkat kehadiran pegawai juga menandakan rendahnya motivasi kerja pegawai.

Organisasi seringkali belum bisa memfasilitasi pelayanan secara optimal, tentu hal ini dapat menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai di organisasi olahraga ini. Selain itu masalah ini dapat menghambat kontribusi pegawai baik terhadap atlet maupun terhadap organisasi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kerendahan motivasi ini juga dapat terjadi karena belum

tercukupinya kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai, sehingga kemauan untuk bekerja menurun dan berakhir dengan goyah nya komitmen yang mereka miliki.

Fenomena-fenomena diatas tentu akan menjadi hambatan bagi KONI Jawa Barat dalam mencapai tujuan nya. Yang dimana pada dasarnya organisasi seharusnya menjadi wadah bagi orang-orang yang memiliki tujuan bersama, oleh karena itu diperlukan nya manajemen yang baik agar proses dalam mencapai tujuan organisasi bagi setiap anggota, berjalan secara efektif dan efisien. Maka iklim organisasi dan motivasi harus dalam kategori yang baik, karena iklim organisasi yang baik dan sehat, serta motivasi pegawai yang tinggi akan meningkatkan komitmen pegawai. Yang kemudian akan berimbas positif kepada organisasi itu sendiri dan mempermudah organisasi mencapai tujuan utama nya.

Oleh karena latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengajukan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai di KONI Jawa Barat”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan Identifikasi dan rumusan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berikut adalah masalah-masalah yang ada dan terjadi di KONI Jawa barat

1. Adanya penurunan pemberian dana hibah organisasi yang diberikan oleh pemerintah
2. Terjadi korupsi dana hibah organisasi oleh pegawai itu sendiri
3. Konflik internal yang berujung ke jalur hukum

4. Rasa tidak saling percaya antar pegawai yang terjadi karena proses audit yang tertutup
5. Banyak nya pegawai yang memiliki pekerjaan lain/*DoubleJob*
6. Rendah nya komitmen pegawai kepada organisasi yang dapat ditandai dengan fenomena dan hasil pra survey
7. kurang baik nya iklim organisasi dan motivasi pegawai yang dapat dibuktikan dengan fenomena dan hasil pra survey

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan pegawai tentang iklim organisasi di KONI Jawa Barat
2. Bagaimana tanggapan pegawai tentang Motivasi di KONI Jawa Barat
3. Bagaimana tanggapan pegawai tentang Komitmen di KONI Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap Komitmen baik secara simultan maupun parsial di KONI Jawa Barat

1.3 Tujuan

Dari rumusan masalah di atas dapat diuraikan tujuan peneliti melakukan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan pegawai tentang iklim organisasi di KONI Jawa Barat
2. Tanggapan pegawai tentang Motivasi organisasi di KONI Jawa Barat
3. Tanggapan pegawai tentang iklim organisasi di KONI Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap Komitmen baik secara simultan maupun parsial di KONI Jawa Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberi manfaat, diantaranya manfaat secara teoritis dan secara praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penambahan pengetahuan dalam ilmu manajemen, terkhusus manajemen sumber daya manusia. Selain itu besar harapan peneliti, penelitian ini juga dapat menjadi sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai, iklim organisasi, motivasi, dan komitmen karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang langsung dirasakan atau dapat dikatakan manfaat yang memiliki kegunaan secara langsung

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan dan memperdalam pemahaman teoretis serta praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja pegawai.

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pegawai, terkhusus pegawai di KONI Jawa Barat. Agar pegawai dapat memiliki iklim yang positif dan suportif, serta motivasi dan komitmen yang baik didalam organisasi kedepannya.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam memahami pengaruh masing-masing

variabel yang diteliti. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung upaya instansi dalam mendorong terbentuknya iklim dan motivasi yang baik guna menunjang komitmen kerja karyawan.