

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Menurut Stoner, organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang dibawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Kepuasan kerja sangat penting di dalam suatu organisasi dan perusahaan, karena perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa ada kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang atau pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh

berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Bentuk ketidakpuasan karyawan adalah aksi mogok yang dilakukan oleh Pekerja kontrak kontruksi pabrik, Komotech di kawasan industri Gresik, Senin (14/2/2011) mogok kerja. Puluhan pekerja menuntut kenaikan upah dari Rp 4.875 per jam menjadi Rp 6.500 per jam. Mogok kerja terus dilakukan 12.000 buruh PT HM Sampoerna dari Kalirungkut dan SIER, Rabu (25/6). Ini merupakan hari ketiga aksi yang dimulai Senin (22/6). Para pendemo menutup dua jalur di depan pabrik rokok Sampoerna. Mereka menuntut uang jasa atas pengualan saham dari Putra Sampoerna ke Philip Morris sebesar Rp 25 juta per buruh. (kompas.com)

Setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kerjasama yang baik didasari oleh kejujuran, ketegasan, saling menghargai dan saling membutuhkan antara

karyawan dengan pihak perusahaan agar tercipta iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi karyawan sehingga dapat diperoleh kepuasan kerja.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti : unsur-unsur dalam pekerjaan, sistem penggajian, promosi, pengakuan verbal, kondisi lingkungan kerja, desentralisasi kekuasaan, supervisi rekan kerja dan bawahan, serta kebijaksanaan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi Stinger (Wirawan, 2007).

Sesuai dengan pendapat di atas, menurut Luthans (Simamora, 2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Hasil penelitian Dasa (2009) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. KAI Persero Stasiun Kota Malang Daop. VIII Surabaya dengan nilai $r = 0,484$ ($p = 0,000$).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari peneliti yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja? Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan.
3. Mengetahui tingkat iklim organisasi pada karyawan.
4. Mengetahui peran iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Pimpinan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi tentang pentingnya pengetahuan iklim organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagi organisasi.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini sebagai umpan balik bagi karyawan untuk memahami pentingnya iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan dapat menjadi pengetahuan tersendiri bagi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan penelitian yang sejenis, dan menambah khasanah pengetahuan ilmu psikologi industri khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.