

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan bangsa dan negara. Sejalan dengan hal itu, Hasibuan (2005) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan/ pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2005). Iklim organisasi yang ada pada suatu tempat kerja (kantor/ perusahaan) ikut mendukung terhadap kepuasan kerja bagi seorang pegawai.

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 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.

Bentuk ketidakpuasan karyawan biasanya dituangkan karyawan dengan menggelar aksi mogok kerja/demo. Salah satunya adalah aksi unjuk rasa/demo karyawan PT. Volma-Jombang Jawa Timur (Rabu, 4 September 2013). Ratusan karyawan tersebut menggelar aksi demo mereka yang menuntut Tunjangan Hari Raya (THR) serta upah lembur yang belum dibagikan perusahaan terhadap para pekerja (Sindonews.com). Bentuk ketidakpuasan karyawan terjadi pada karyawan wanita di Subang yang menuntut kenaikan UMK dengan menggelar aksi demo/unjuk rasa di Alun-alun Benteng Pancasila (Tempo.co, Jum'at 01 November 2013 ditulis oleh Nanang Sutisna).

Setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kerjasama yang baik didasari kejujuran, ketegasan, keadilan, saling menghargai dan rasa saling membutuhkan antara karyawan dengan pihak perusahaan agar dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

Brown dan Leigh (2006) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Watkin dan Hubbard (2003) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Iklim organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan. Stringer (2002) mengemukakan bahwa kinerja tinggi tergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan.

Menurut pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi. Dengan iklim yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap individu yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam 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.

Banyak studi yang telah dilakukan berkaitan dengan hubungan iklim organisasi, kepuasan dan komitmen karyawan. Penelitian pada perusahaan bisnis dilakukan oleh Castro dan Martin (2010) yang menguji hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja pada organisasi informasi dan teknologi di Afrika Selatan. Hasil studi menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja.

Begitu juga studi yang dilakukan oleh Bhaesajsangan (2010) yang menguji hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan cara meneliti perilaku teknisi Thai pada sektor swasta telekomunikasi Thai. Hasil studi menunjukkan bahwa tingkah laku teknisi tergantung pada iklim organisasinya sehingga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja teknisi serta memperlihatkan juga bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

PT. Federal International Finance atau lebih dikenal FIFinance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor maupun barang elektronika. Perusahaan *finance* atau *leasing* berkembang sangat pesat, banyaknya persaingan pada perusahaan serupa akan semakin menuntut perusahaan untuk semakin meningkatkan kualitas layanan pada

konsumen maupun pelanggan mereka. Hal tersebut juga akan menjadi tambahan beban tanggungjawab bagi para karyawan FIFinance, selain target yang ditetapkan perusahaan harus tercapai, karyawan juga dituntut untuk memberikan layanan ekstra pada konsumen/pelanggan. Hal tersebut dapat mengakibatkan iklim organisasi menjadi sangat rawan bermasalah yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini tertarik untuk meneliti: "Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT.FIFinance Solo Baru". Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti ingin menguji secara empirik dengan melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja."

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

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

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan PT. FIF Finance Solo Baru

Bagi pimpinan, dapat memberikan informasi tentang pentingnya hubungan iklim organisasi yang mana dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja pada karyawan.

b. Bagi Karyawan PT. FIF Finance Solo Baru

Bagi karyawan, dapat memberikan informasi tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh iklim kerja.

c. Bagi Ilmuwan Psikologi

Khususnya bagi para ilmuwan psikologi penelitian ini menambah wawasan terhadap bidang psikologi, khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan informasi tentang pentingnya kepuasan kerja dan dapat mengaitkannya dengan variable lain selain iklim organisasi.

e. Bagi Pemerintah Khususnya Departemen Tenaga kerja

Bagi pemerintah khususnya Departemen Tenaga Kerja hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan informasi mengenai pentingnya iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sehingga dapat membuat kebijakan yang dapat menunjang terciptanya iklim organisasi yang baik.