

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini dilihat seberapa jauh dukungan yang diberikan manusia tersebut kepada organisasi. Dukungan biasanya ditunjukkan melalui hasil kerja individu baik berupa kualitas maupun kuantitas hasil kerja, serta kepuasan kerja yang mencerminkan produktivitas individu tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam pekerjaan yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2002). Perilaku malas dalam bekerja atau justru produktif tersebut akan menggambarkan ciri dari kepuasan yang dialami oleh karyawan.

Locke (dalam Luthans, 2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja bisa didefinisikan sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Selanjutnya menurut Lady & Trumbo (dalam Wijanarko, 2011) menggambarkan kepuasan kerja adalah ketika seseorang bekerja dengan sepenuh kemampuan pada waktunya, sering membicarakan soal pekerjaannya dengan karib kerabatnya, maka dikatakan ia mengalami kepuasan kerja. Namun jika seseorang selalu

mengambil kesempatan untuk menghindar dari pekerjaannya, dan setelah di rumah dia selalu berusaha melupakan pekerjaannya, maka dapat dikatakan dia mengalami ketidakpuasan kerja.

Dikemukakan oleh (Herzberg dalam Wijanarko, 2011) bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang terhadap kerja dan pekerjaannya. Termasuk juga di dalamnya penilaian terhadap karakteristik pekerjaan yang dirasakan serta pengalaman emosional ketika bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang merasa puas akan cenderung membuat penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaannya dibandingkan yang kurang puas (McShane & Von Glinow, 2003).

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai pengalaman emosional yang dirasakan setelah menilai suatu pekerjaan. Dapat juga diartikan sebagai reaksi perasaan yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditinjau dari evaluasi afeksi, kepercayaan dan perilaku. Hal ini berarti sikap yang dimiliki seseorang

terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi bagaimana perasaan, kepercayaan serta perilaku kerja yang ditunjukkannya (Locke dalam Luthans, 2006).

Salah satu indikasi adanya kepuasan kerja akan ditunjukkan oleh rasa kesenangan seorang karyawan terhadap apa yang dikerjakannya dalam lingkup pekerjaan karyawan tersebut, karena dengan adanya indikasi kepuasan kerja tersebut berarti menggambarkan kualitas kesesuaian antara harapan pekerja terhadap jabatannya dan *reward* (hadiah atau penghargaan) yang diberikan.

Demikian pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi keberlangsungan eksistensi sebuah perusahaan, sehingga perlu sekali kiranya perusahaan memperhatikan faktor apa saja yang menjadi sebab-sebab dari kepuasan kerja karyawan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

Seperti hasil survei yang dilakukan pada tahun 2013 bahwa 80% karyawan cenderung kurang puas dengan pekerjaannya. Jajak pendapat yang diadakan oleh PT. JAC Indonesia secara online melalui *swa.co.id* menghasilkan temuan yang cukup mengagetkan tersebut. JAC Indonesia mengadakan *polling* mengenai kepuasan terhadap pekerjaan, dengan pertanyaan: Sudah puaskah Anda dengan pekerjaan Anda saat ini? Dan, menyediakan tiga pilihan jawaban: sangat puas, kurang puas, tidak puas. Hasilnya, 80% dari 982 responden menyatakan tidak puas. Kendati cukup mengagetkan, namun gejala semacam itu sebenarnya bukanlah sesuatu yang baru. E-Media Officer PT JAC Indonesia Unik Sultan membandingkannya dengan penelitian lain yang pernah dilakukan di Amerika. Hasil penelitian itu menyatakan bahwa sebagian dari penduduk Amerika dari

berbagai usia, level dan posisi jabatan serta gaji, menyatakan tidak puas terhadap pekerjaan mereka (Sultan, 2006).

Kemudian hasil penelitian tersebut dianalisis bahwa kalau ketidakpuasan didefinisikan sebagai suatu kondisi atau perasaan tidak senang dan berharap sesuatu yang lebih baik dari apa yang ada saat ini, maka ketidakpuasan pada pekerjaan dapat mengenai beberapa hal seperti gaji, status kerja, peningkatan karir, kenyamanan tempat, termasuk hubungan karyawan secara keseluruhan dalam perusahaan.

Seperti dari hasil wawancara yang dikemukakan oleh penulis tanggal 5 November 2014 pada dua karyawan PT. Bintang Ashi Textile, Sragen, bahwa ditemukan ketidakpuasan kerja karena kedua karyawan yang berusia 30 tahunan tersebut mengaku suasana kerja di perusahaan tersebut tidak menyenangkan, dalam artian sesama karyawan ada yang saling menjegal atau menjatuhkan dan cari muka kepada pimpinan agar segera dinaikkan jabatannya. Adapun fenomena yang lebih menarik yakni bahwa dalam divisi pemintalan PT. Bintang Asahi Textile, Sragen yang sebagian besar karyawannya wanita terjadinya jegal menjegal atau saling menjatuhkan tersebut dilakukan antar kelompok. Digambarkan bahwa persaingan cari muka pada pimpinan dan saling menjatuhkan tersebut dilakukan oleh antar kelompok atau geng karyawan. Kemudian salah satu dari karyawan tersebut berniat akan segera keluar dari pekerjaannya karena situasi yang dirasakan kurang menyenangkan, dan karyawan tersebut merasa tidak berada di kelompok manapun, sehingga merasa terasing dengan yang lainnya dan tidak ada dukungan dari kelompoknya. Berdasar fenomena tersebut dapat

disimpulkan bahwa suasana di tempat kerja di PT. Bintang Ashi Textile, Sragen sudah mengarah pada apa yang disebut dengan iklim organisasi, yang dirasakan cenderung negatif atau tidak kondusif.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Davis (2000) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim (*climate*) selalu dilihat sebagai *descriptive concept* yang tertuju pada fakta tentang lingkungan, di lain pihak iklim digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional.

Iklim organisasi itu sendiri akan menunjuk pada gambaran tentang situasi yang ada dalam organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh (Campbell, dalam Schneider, 2000) bahwa iklim organisasi akan berkaitan dengan penggambaran lingkungan atau situasi dari organisasi. Selanjutnya George dan Atkinson (dalam Davis, 2000) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka.

Dikemukakan oleh Brown, Neal, Griffin dan Hart (2000) bahwa iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh karyawan, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasana yang memadai jaminan sosial yang memadai,

promosi jabatan, kedudukan dan pengawasan yang memadai. Oleh karena itu iklim organisasi merupakan hal yang krusial dan berdampak pada motivasi individu dalam pencapaian suatu hasil

Adanya iklim organisasi yang kondusif, pada gilirannya akan mempengaruhi pula pada kepuasan kerja karena iklim organisasi yang kondusif tersebut akan membuat karyawan bisa bebas mengaktualisasikan segala potensi dirinya. Juga, adanya iklim yang sejuk tentu saja akan mengarahkan pada perilaku karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, atau setidaknya para karyawan tersebut akan betah berada di lingkungan perusahaan tersebut dan akhirnya akan mengurangi apa yang disebut dengan “*labour turnover*” karena karyawan sudah merasa terpuaskan bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasar uraian di atas maka timbul permasalahan, “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan?”

Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui:

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

C. Manfaat penelitian.

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai masukan bagi para ilmuwan dalam usaha mengembangkan ilmu-ilmu psikologi khususnya psikologi industri.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan, dengan terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas iklim organisasi agar dapat meningkatkan pula kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan.
- b. Bagi karyawan, dengan terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini diharapkan karyawan dapat berusaha untuk mendukung terciptanya iklim organisasi yang kondusif sehingga kepuasan kerja juga meningkat yang mana pada gilirannya akan berdampak pada kesuksesan karir masing-masing.