PENGARUH FAKTOR FAKTOR IKLIM ORGANISASIONAL DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA KASUS PADA PEGAWAI RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Jenjang Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ANA MASLICHAH
B 100 040 207

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai salah satu faktor produksi, merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumber daya lainnya. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam, tanpa didorong sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan perusahaan. Sebaliknya terbatasnya sumber-sumber daya lainnya, bila masih didukung sumber daya manusia yang berkualitas, harapan untuk survive masih ada.

Apabila kita mengamati yang dilakukan oleh organisasi unggul didunia termasuk Indonesia, jelas sekali bahwa yang mereka dahulukan dalam mmbangun organisasi adalah meningkatkan kualitas sumberdaya manusia mereka. Dipihak lain banyak pimpinan perusahaan mengeluhkan hambatan besar berupa masih rendahnya kualitas sumber daya manusia mereka. Tetapi mereka lupa, bahwa rendahnya kualitas tersebut juga akibat dari kelalaian para pimpinan perusahaan itu sendiri, yang kurang memberikan perhatian besar pada masalah itu (Ruky, 2003)

Walaupun perusahaan penekanan utamanya tidak lagi pada "sumber-sumber material maupun jasa dari suatu proses usaha" meskipun hal tersebut masih perlu, namun bagaimana sumber-sumber material atau jasa tersebut dapat dikelola, sehingga menjadi produk yang berkualitas dan mampu bersaing dipasaran. Komponen yang sangat terlibat dan bertanggung jawab

dalam proses peningkatkan kualitas produk yang berkualitas dan bersaing tersebut, tentunya sumberdaya manusianya.

Pengembangan pegawai menghendaki adanya suatu falsafah pengelolaan yang tidak hanya mengakui pentingnya efisiensi dan efektivitas kerja saja, tetapi harus juga mengakui pentingnya nilai seseorang pegawai sebagai individu. Hal ini penting karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kesediaan dan kemauan para pegawai untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama organisasi. Kontribusi daya upaya oleh para pegawai ini diberikan karena adanya suatu atau berbagai bentuk rangsangan yang mereka alami sendiri-sendiri sehingga dorongan atau motivasi internal dari diri sendiri merupakan daya yang dominan dan perlu diperhatikan. Motivasi ini sangat erat kaitannya dengan masalah kepuasan kerja, sebab dengan adanya kepuasan kerja ini, akan dapat menambah motivasi internal dari para pegawai (Purnomosidi, 2000:28).

Gibson, 1996 (dalam Purnomosidi, 2000: 28) mengemukakan bahwa variabel kepuasan adalah bagian dari proses motivasi. Kepuasan pada umumnya berarti pemenuhan yang diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dengan mendapatkan imbalan. Jadi, kepuasan digunakan untuk menganalisis hasil karya yang telah dicapai oleh seorang pegawai, dan hasil kepuasan merupakan konsekuensi dari imbalan atau hukuman yang dihubungkan dengan hasil karya. Pegawai dapat merasa puas atau tidak, senantiasa dihubungkan dengan penampilan kerja dan hasil karya mereka, serta imbalan dan hukuman yang telah mereka terima. Oleh karena

itu, tingkat kepuasan kerja didalam keorganisasian ini biasanya dapat ditunjukkan dengan hal-hal seperti sikap para pegawai, pergantian pegawai, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan-keluhan yang biasa terjadi di suatu organisasi.

Disamping itu, adanya sikap para pegawai yang kurang positif, seperti asal bekerja, keterlambatan baik dalam masuk kerja maupun dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemangkiran dan absensi, serta keluhan para pegawai dapat didengar setiap saat. Hal ini merupakan petunjuk bahwa tingkat kepuasan kerja di instansi pemerintah pada umumnya masih rendah meskipun tingkat kerendahan ini sangat relatif, karena kepuasan kerja memang berkaitan dengan perasaan seorang fenomena yang muncul dapat dikatakan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai ini ternyata disertai dengan keadaan organisasi yang umumnya masih relatif kurang efektif.

Kepuasan kerja pegawai ditimbulkan oleh suatu lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan ini bisa dicapai oleh perusahaan lewat iklim organisasional yang kondusif. Bila suatu lingkungan kerja memiliki iklim yang positif, maka pegawai bisa bekerja dengan baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi dari pegawai, akan menurunkan dan berpengaruh terhadap penurunan produktifitas pegawai, dan yang nantinya akan menurunkan keefektifan perusahaan. Dengan kata lain, tingkah laku pegawai dalam suatu perusahaan, ditentukan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan perusahaan yang mereka rasakan.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia didalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim tidak dapat disentuh, tetapi ia ada. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi (Davis & Newstrom, 1985). Konsep iklim organisasi berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Dengan kata lain, iklim dipandang sebagai "kepribadian' organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. (Steers, 1985).

Davis & Newstrom (1985 : 23), mengemukakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekwensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Sinungan (1987) berpendapat bahwa iklim organisasional yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha (atau dengan kata lain terciptanya komformitas hubungan karyawan dan pengusaha).

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang menentukan iklim organisasional dan dalam penelitian mengacu pada pendapat Kolb dkk (1984) yaitu meliputi : *structure* (struktur), *individual responsibility* (tanggung jawab), *reward* (penghargaan), *warmth & support* (toleransi), dan *leadership* (kepemimpinan).

Iklim yang baik bagi perusahaan yaitu memenuhi semua persyaratan kebutuhan dan harapan kerja bawahannya, yang nantinya akan menimbulkan

kepuasan kerja, maka pegawai akan senang bekerja sehingga menimbulkan aktifitas dan perilaku yang positif dalam bekerja.

Ketidakpuasan pegawai terhadap beberapa hal biasanya terwujud dalam bentuk tidak disiplin masuk kerja dan pulang kerja, mangkir kerja beberapa pegawai tanpa alasan yang jelas, masuk kerja tanpa mengerjakan pekerjaan yang berarti, ketidaktaatan terhadap kebijakan manajemen, menyelesaikan pekerjaan yang tidak tepat waktu, ada beberapa pegawai yang mengundurkan diri dari pekerjaan.

Kepuasan kerja sangat penting didalam suatu organisasi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi absensi dan tingkat keluar pegawai. Seorang bawahan yang hubungannya dekat dengan pemimpinnya akan merasa lebih puas dalam bekerja, demikian sebaliknya. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tingkat kendali (*Locus of Control*) yang dimiliki individu tersebut. Individu yang merasa apa yang ia lakukan adalah hasil kerjanya. *(Locus of Control Internal)* akan merasa lebih puas dalam bekerja dibanding individu yang percaya apa yang ia capai karena faktor luar dari dirinya (*Locus of Control Eksternal*) seperti keberuntungan, kesempatan dan nasib.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk menelusuri dan meneliti secara seksama keadaan iklim organisasi dan berbagai kondisinya yang sudah diciptakan oleh manajemen pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, dengan judul penelitian: "*Pengaruh Faktor-Faktor*

Iklim Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Kasus Pada Pegawai RS. PKU Muhammadiyah Surakarta".

B. Perumusan Masalah

Dalam uraian tersebut diatas maka permasalahan yang akan dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat kepuasan pegawai RS.PKU Muhammadiyah Surakarta?
2. Apakah faktor-faktor Iklim Organisasional (struktur, tanggung jawab, penghargaan, toleransi, kepemimpinan) masing – masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Apakah *Locus of Control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Apakah faktor – faktor Iklim Organisasional (struktur, tanggung jawab, penghargaan, toleransi, kepemimpinan) dan *Locus of Control* secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

2. Untuk menguji apakah faktor-faktor Iklim Organisasional (struktur, tanggung jawab, penghargaan, toleransi, kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Untuk menguji apakah *Locus of Control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Untuk menguji apakah faktor-faktor Iklim Organisasional (struktur, tanggung jawab, penghargaan, toleransi, kepemimpinan) dan *Locus of Control* secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai organisasi, dengan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi melalui iklim organisasi yang mendukung, sehingga berdampak positif pada kinerja bawahan untuk mencapai hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan.
2. Bagi perusahaan, dengan penelitian ini diharapkan dapat memotret lebih banyak fenomena yang terjadi dari iklim organisasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.

E. Penulisan Sistematika Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, bagian awal terdiri atas halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan fakultas, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstraksi.

BAB I. PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan dari penulisan skripsi ini, yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori yang antara lain pengertian faktor – faktor Iklim Organisasional, pengertian *Locus of Control*, pengertian kepuasan kerja, tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, populasi dan sempel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, uji instrumen penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, intrumen penelitian.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri dari gambaran umum Rumah Sakit, data yang diperoleh, hasil analisa dan pembahasannya serta pembuktian atas hipotesis yang dibuat (jawaban sementara) sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran, yaitu kesimpulan dari pemecahan masalah yang diajukan dan saran – saran yang mungkin dapat dijadiakan sebagai suatu alternatif dalam pemgambilan kebijaksanaan dalam Rumah Sakit.