

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan suatu negara yang termasuk dalam kategori negara berkembang. Dalam perkembangannya ini pemerintah Indonesia ingin lebih memajukan negara dengan jalan mengadakan pemantapan dalam pembangunan dan pengembangan di berbagai bidang, misalnya dibidang pendidikan, ekonomi, politik, dan industri. Bidang industri merupakan salah satu pusat perhatian, dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin modern sekarang ini, mulai mendesak dan menggantikan kedudukan kerja manusia.

Dengan demikian perlu mendapatkan perhatian yang lebih khusus mengenai masalah kesejahteraan karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu industri. Sektor industri mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal ini tidak dapat lepas dari adanya partisipasi manusia yang ikut mendukung dan terlibat di dalamnya. Pada kenyataannya sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi penting bagi suatu industri dan organisasi dalam mencapai kemajuan dan tujuan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa upaya untuk pengembangan sumber daya manusia menjadi titik perhatian dari setiap organisasi kerja.

Oleh karena itu masalah sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting dalam pengembangan organisasi, maka manajer-manajer harus memperhatikan beberapa hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Masalah individu atau manusia dalam industri atau organisasi sekarang ini banyak menjadi perhatian dari berbagai pihak, karena apabila berbicara tentang masalah penampilan individu dalam kerja, secara langsung maupun tidak langsung akan berhubungan dengan masalah efisiensi kerja atau efektivitas organisasi dalam perusahaan. Untuk mencapai efisiensi kerja maupun efektivitas organisasi dalam perusahaan dibutuhkan banyak hal, salah satunya yaitu kepuasan kerja, yang artinya seperangkat perasaan individu tentang menyenangkan atau tidaknya didalam pekerjaannya (Davis dan Newstrom, 1994, h. 105).

Dalam situasi kerja, manusia pasti mempunyai dorongan dan kebutuhan yang memerlukan pemuasan. Secara sederhana dapat diberikan batasan bahwa pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang agar ia memperoleh imbalan, baik imbalan yang berupa uang maupun imbalan yang bukan berupa uang. Hal ini mendorong individu untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya guna terpenuhi kebutuhan fisik maupun psikisnya. Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan baik fisik maupun kebutuhan psikisnya. Bila kebutuhan fisik dan kebutuhan psikis sudah terpenuhi maka manusia akan merasa senang dan puas dalam bekerja, dan sebaliknya bila belum atau tidak terpenuhi maka manusia akan merasa tidak senang dan tidak puas dalam bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Menurut Anoraga (1992, h. 82), kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kenyataan ini menunjukkan bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja (unsur ekonomis), akan tetapi dengan bekerja individu mengharapkan mendapat kepuasan kerja.

Pendapat tersebut didukung oleh Gilmer (dalam As'ad, 1991, h. 114-115), yang mengatakan bahwa untuk mendapatkan kepuasan kerja tersebut, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu kesempatan untuk maju, kemampuan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervisi*), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan akan selalu mencoba menyesuaikan diri dengan iklim organisasi yang ada, antara lain : peraturan-peraturan, norma-norma dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan tersebut. Untuk menunjang kemajuan perusahaan diperlukan adanya suatu iklim organisasi yang mendukung. Dalam hal ini terjadi hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan. Hubungan timbal balik yang diharapkan bagi kedua belah pihak adalah tercapainya tujuan yang telah ditentukan, khususnya bagi karyawan agar terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan dan bagi perusahaan mengharapkan produksi yang

optimal. Maka untuk menciptakan iklim organisasi yang baik diperlukan keseimbangan antara kebutuhan dan harapan karyawan terhadap perusahaan dengan apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan.

Dengan adanya proses interaksi ini, karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan tersebut dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Jika karyawan mempersepsikan bahwa lingkungan kerjanya tidak memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, maka kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya jika karyawan mempersiapkan bahwa perusahaan menerapkan peraturan pada karyawan yang memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kepuasan kerja akan muncul.

Dari pengamatan dan informasi di salah satu perusahaan swasta, iklim organisasi yang diterapkan tidak sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan. Karyawan merasa tidak adanya komunikasi yang baik antara dirinya dan pihak perusahaan, karyawan tidak dapat mengeluarkan segala keluhan dan keinginannya kepada perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan terpaksa bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Seandainya keadaan ini terus menerus berlangsung dapat mengakibatkan karyawan tidak menyukai baik situasi maupun kondisi pekerjaan yang mereka hadapi, sebagai akibat dari keadaan itu dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan berupa unjuk rasa yang biasanya disebut demonstrasi atau mogok kerja (Suara Merdeka, 20 Agustus 1997) Semua kegiatan itu dapat merugikan kedua belah pihak. Untuk mengatasi kejadian tersebut, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pada prosedur iklim organisasi yang telah diterapkan.

Iklm organisasi secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi tingkah laku individu-individu yang ada dalam organisasi, maka iklim organisasi perlu diperhatikan bila terdengar keluhan dari manajer mengenai tingkah laku individu ataupun karyawan-karyawannya, bahwa mereka bertingkah laku tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Tingkah laku yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan terlihat dari sikap kerja karyawan sehari-hari dimana mereka datang ke kantor dan bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, sangat pasif, berprestasi tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka, ataupun menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama hingga dapat menghambat kelancaran administrasi serta produktifitas perusahaan. Kurangnya motivasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka (Wexley dan Yukl, 1977, h. 111). Wexley dan Yukl menambahkan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja yang positif dari karyawan terhadap perusahaannya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja (Lawler, Hall, dan Oldham, 1974 : Pervin, 1968, dalam Rudy, 1991, h. 4).

Berdasarkan uraian diatas, maka perusahaan sepantasnya memperhatikan masalah kepuasan kerja ekstrinsik selain tidak mengabaikan kepuasan kerja intrinsik. Kedua hal inilah yang menjadi kebutuhan karyawan sebagai individu dan sebagai makhluk yang memiliki harapan dan masa depan, disamping adanya usaha timbal balik yang diberikan karyawan pada perusahaan.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melihat apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini diharapkan diperoleh hasil yang dapat menjadi sumbangan bagi psikologi industri dalam memahami perilaku individu dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan iklim organisasi.

#### **2. Manfaat Praktis**

Dari segi praktis, hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan, bahwa kemajuan teknologi yang serba canggih dapat membawa dampak tertentu bagi para karyawan. Kebijakan perusahaan seharusnya juga ikut mempertimbangkan faktor karyawan di dalamnya, sehingga karyawan merasa pekerjaannya menjadi bagian dari dirinya sendiri.

Dengan demikian diharapkan tingkat ketidakpuasan yang muncul ditckan sekecil mungkin. Dengan perkataan lain, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.

