

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini seluruh bangsa di dunia sedang berada dalam era yang di kenal dengan era globalisasi. Era ini di tandai dengan berbagai macam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan dan kemajuan yang terjadi di berbagai bidang, memberikan dampak pada setiap organisasi di dalam perusahaan untuk siap dan mampu berkompetisi dengan organisasi lainnya. Sehingga, dengan perubahan dan kemajuan yang semakin kompleks, menuntut setiap organisasi untuk mengelola sumber daya yang dimiliki dengan sebaik mungkin agar perusahaan sanggup bertahan dan terus berkembang.

Organisasi yang berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dikembangkan pula. Selain itu, organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting yang dapat menggerakkan dan mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan adalah mahluk sosial yang menjadi aset utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus berusaha agar karyawannya bekerja secara efektif dan efisien dengan memenuhi segala kebutuhan karyawan tersebut.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Karyawan yang tidak puas mereka akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, merasa kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, sehingga secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Selain itu, bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan suatu kepuasan maka mereka akan cenderung berperilaku tidak puas dalam kerja seperti aksi demonstrasi, aksi mogok, dan aksi mangkir kerja.

Lebih dari 30 ribu buruh melakukan aksi long march ke Istana Merdeka, MK, dan Kemenkes dengan tuntutan tidak boleh ada lagi rakyat yang ditolak berobat ke rumah sakit dan klinik, Permenkes no 69/2013 harus dicabut, dan sistem INA CBGs (Indonesia Case Based Groups) harus dihapus dan diganti pelayanan gratis. Selain itu, mereka juga menuntut dinaikkannya upah minimum 2015 sebesar 30 persen dan kebutuhan hidup layak (KHL). Aksi ini juga serempak dilakukan puluhan ribu buruh lainnya di 12 provinsi seperti Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat, Kepulauan Riau, Sumatera Utara, Sulawesi

Utara, Gorontalo, Sulawesi Selatan dan daerah lainnya, kata Presiden FSPMI/KSPI dan Sekjen KAJS, Said Iqbal¹.

Aksi demo yang di lakukan oleh para buruh di beberapa daerah merupakan tindakan yang dilakukan karena masih murah nya upah buruh dan merasa kurang di perhatikan oleh perusahaan dan pemerintah, sehingga para buruh melalukan tindakan demonstrasi sebagai bentuk ketidakpuasan yang di alami di tempat mereka bekerja. Hal ini tentunya dapat merugikan beberapa pihak, tidak hanya perusahaan dan pemerintah, tetapi juga masyarakat yang berada di lingkungan sekitar.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: motivasi kerja karyawan, stres kerja, pengembangan karier, komunikasi antara atasan dan bawahan, dan iklim organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah faktor penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut. Motivasi kerja ini merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja, membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Kurangnya perhatian pada motivasi kerja akan menimbulkan efek negatif pada karyawan yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan motivasi

¹ Ant/L-8, Besok 30 Ribu Buruh Demo Ke Istana Merdeka. (<http://www.suarapembaruan.com/home/besok-30-ribu-buruh-demo-ke-istana-merdeka/49404>), Diakses pada tanggal 5 Maret 2014 22.21

kerja memiliki peranan penting terhadap output maupun input dari perusahaan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas.

Namun pada kenyataannya di perusahaan ada beberapa karyawan masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini terjadi ketika karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan tempat dimana mereka bekerja dan kurangnya pengawasan dari atasan. Padahal motivasi kerja itu sangat di butuhkan, karena motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan yang dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah akan menurunkan kinerja dan kepuasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, tanpa motivasi, kepuasan kerja tidak akan meningkat.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tuntutan target pekerjaan dapat mengakibatkan situasi stres kerja pada karyawan yang akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja. Seorang karyawan ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan target kerja dan berkonflik dapat meningkatkan stres dan ketidakpuasan kerja. Sehingga tingginya stres kerja dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Belakangan ini pekerja di Indonesia banyak tertekan karena karyawan dituntut untuk bekerja dengan waktu yang sangat ketat, dibawah pengawasan dan tekanan yang akan menimbulkan stres. Hal ini di buktikan dengan hasil penelitian terbaru berdasarkan opini lebih dari 16.000 orang pekerja profesional di seluruh dunia yang dilakukan Regus, penyedia tempat kerja fleksibel terbesar di dunia

yang berkantor pusat di Luxembourg dalam survainya ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu. Penyebab utama dari stres adalah: pekerjaan (73%), manajemen (39%), dan keuangan pribadi (36%)². Dengan bertambahnya tingkat stres kerja pada karyawan di Indonesia, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tingkat stres kerja yang tinggi juga di alami oleh karyawan di perusahaan PT Cipta Niaga Semesta. Setiap karyawan terutama sales, baik sales kanvas motor maupun kanvas mobil memiliki tuntutan target yang tinggi di luar kemampuan mereka. Ditambah lagi kondisi lingkungan yang tidak menentu terkadang panas dan hujan disertai macet. Hal ini menyebabkan para karyawan merasa stres karena apabila target tersebut tidak tercapai, mereka tidak mendapatkan bonus yang seharusnya mereka terima dan akan diberi peringatan bahkan sampai dikeluarkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap karyawan. Pengembangan karier ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan

² Safari Sidakaton, Pekerja Indonesia Banyak Tertekan dan Stres. (<http://www.tnol.co.id/psikologi-kesehatan/15984-penelitian-pekerja-indonesia-banyak-tertekan-dan-stres.html>). Diakses pada tanggal 03 Maret 2014

dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karier serta kemampuannya secara optimal. Pengembangan karier merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, terkadang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan tersebut dan atasan seringkali membeda-bedakan karyawan dalam melakukan penilaian prestasi kerja. Karyawan yang dekat dengan atasan biasanya lebih diutamakan untuk pengembangan kariernya. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pada hakikatnya setiap karyawan adalah makhluk sosial yang di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok untuk saling berinteraksi. Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan menyangkut komunikasi antara pimpinan dan karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Di antara pimpinan dan karyawan harus ada komunikasi dua arah sehingga terjalinnya komunikasi yang baik antara kedua belah pihak. Dengan adanya penerimaan dan penyampaian informasi yang benar menjadikan komunikasi lancar merupakan salah satu penunjang untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan.

Namun, terkadang para pimpinan tidak begitu memperhatikan arus komunikasi ke bawah yang menyebabkan kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawannya. Hal ini terjadi karena kurangnya sifat terbuka pimpinan terhadap karyawannya sehingga pimpinan hanya mau memberikan informasi kebawah bila mereka merasa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas. Selain itu, biasanya pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan secara tertulis daripada pesan yang disampaikan secara lisan dan tatap muka. Hal ini terjadi karena pimpinan perusahaan menangani dua cabang perusahaan sekaligus. Apalagi sekarang ini perkembangan alat komunikasi sudah semakin maju, sehingga jarang sekali pimpinan menyampaikan pesan secara langsung. Dengan kurangnya arus komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawannya akan menimbulkan karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan, perlu ada kerjasama yang baik antara seluruh komponen yang terdapat di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Untuk itu perlu di ciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Dengan adanya iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga membuat karyawan merasa puas.

Perubahan iklim dan kenyamanan lingkungan pekerjaan berdampak pada peningkatan atau penurunan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan. Bagaimana tidak, seorang karyawan mengalokasikan waktunya sebagian besar di lingkungan pekerjaan. Untuk itu seharusnya setiap perusahaan menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar karyawannya merasa nyaman dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Namun beberapa perusahaan masih memiliki iklim organisasi yang kurang kondusif. Dengan iklim organisasi yang kurang kondusif tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja para karyawannya.

Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mampu membenahi segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri di antaranya mengenai iklim organisasi atau suasana kerja di perusahaan tersebut. Dalam hal ini PT Cipta Niaga Semesta merupakan distributor makanan dan minuman, mengalami permasalahan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan yang dikaitkan dengan iklim organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Hal tersebut ditandai dengan rendahnya dukungan pimpinan kepada karyawan dalam bekerja sehingga tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanpun rendah. Dengan demikian karyawan tidak dapat maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan rendahnya dukungan dan perhatian perusahaan kepada karyawan menyebabkan komitmen karyawan di perusahaan rendah yang menyebabkan karyawan tidak merasa menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang ada di perusahaan khususnya dibagian sales sering sekali mengundurkan diri sehingga tingkat keluar masuk karyawan tinggi.

Padahal sudah semestinya perusahaan menciptakan iklim organisasi yang kondusif yaitu dengan memberikan dukungan dan perhatian kepada karyawannya sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Niaga Semesta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan rendah
2. Tingkat stres kerja yang tinggi,
3. Kurangnya kesempatan pengembangan karier
4. Kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan bawahan
5. Iklim organisasi yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, dan biaya untuk pemecahan masalah-masalah tersebut. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya

pada masalah “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan secara lebih spesifik, yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, serta dapat dijadikan bahan referensi yang bermanfaat bagi peneliti lainnya khususnya mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dalam memecahkan masalah bagi PT Cipta Niaga Semesta dan menjadi referensi bagi Universitas Negeri Jakarta dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.