

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya dalam proses mengadakan kegiatan setiap perusahaan memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, yaitu mengharapkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Seorang karyawan bagi perusahaan merupakan faktor produksi yang sangat penting, karena memiliki rasio dan perasaan yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan suatu karya. Berbeda dengan faktor-faktor produksi lainnya yang mampu menghasilkan apabila dikelola oleh manusia. Dalam hal ini karyawan merupakan unsur yang utama dan pertama serta menjadi pusat kekuatan yang menggerakkan dinamika perusahaan.

Kemampuan yang dimiliki serta motivasi para karyawan untuk mencapai keinginannya akan dapat mempengaruhi sikap mereka untuk meraih prestasi kerja yang baik serta menumbuhkan kecintaannya pada pekerjaan yang dihadapinya. Sikap yang ditunjukkannya berhubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka

sebagai sesuatu yang menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Permasalahan kepuasan kerja harus menjadi perhatian yang serius bagi setiap perusahaan karena berhubungan langsung dengan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kerja lambat, pemogokan, pindah kerja, kerusakan yang disengaja dan sebagainya. Disamping dampak negatif diatas, karyawan juga menghadapi masalah yang datang dari pekerjaan itu sendiri yang terkadang membuat karyawan menjadi tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya di tempat kerja. Selain itu, karyawan juga harus menghadapi masalah lainnya seperti hubungan dengan rekan kerja. Terkadang karyawan harus menghadapi rekan kerja yang kurang dapat bekerja sama atau kurang dapat memberikan pengaruh yang positif kepada sesama rekan kerja, sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat kepuasan kerja yang baik dan positif sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja dan sistem pelaksanaan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan sekaligus dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang termasuk fisik yaitu meja, kursi ruang kerja yang ber-AC, tempat ibadah dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan dan sebagainya.

Seorang karyawan yang telah bekerja dengan baik dapat dilihat dari meningkatnya prestasi kerja, maka pihak perusahaan pun harus memenuhi kewajibannya terhadap karyawan ataupun pihak perusahaan sama-sama mendapatkan kepuasan.

Selain itu, sesuai dengan fitrah manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka karyawan dalam bekerja pun membutuhkan orang lain untuk berkomunikasi. Komunikasi yang lancar baik antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinannya dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang bersangkutan terutama mengenai masalah-masalah yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Selain itu, dengan komunikasi yang baik maka karyawan pun dapat mengetahui apa yang menjadi tugas atau perannya dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya hubungan baik di lingkungan kerja akan menumbuhkan perasaan penting dan dibutuhkan oleh perusahaan atau merupakan bagian ikut berperan dalam menentukan produktivitas perusahaan, karyawan semata-mata bukanlah alat untuk mencapai keuntungan perusahaan tetapi juga dengan suka rela mau menyumbangkan tenaganya secara optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas kantor. Fasilitas kantor yang lengkap akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Tetapi banyak juga perusahaan yang belum memiliki fasilitas kantor yang lengkap, sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Di negara kita kondisi kerja belum menunjukkan iklim yang menggembarakan bagi tenaga kerja khususnya karyawan. Berbagai media massa sering memberitakan kasus-kasus pemogokan karyawan di berbagai daerah. Berdasarkan berita-berita tersebut sebagian besar mengenai kasus pemogokan yang disebabkan oleh rasa ketidakpuasan para karyawan.

Iklim yang berada di suatu perusahaan biasanya akan mempengaruhi perilaku karyawan yang berada didalamnya. Apabila sebuah perusahaan menciptakan iklim organisasi yang membuat karyawan itu merasa tidak aman dan tidak dihargai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu penciptaan iklim organisasi yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Iklim yang terbuka dan berorientasi pada pengembangan nilai manusia akan mendorong tubuhnya semangat kerja pada karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, iklim yang tertutup atau kurang menghargai nilai-nilai dan potensi manusia dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Iklim yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya akan mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada didalamnya, misalkan

dalam iklim organisasi tertutup karena kurang menghargai potensi karyawan maka karyawan tersebut bekerja dengan sikap tidak lagi loyal pada perusahaan tetapi lebih cenderung mementingkan diri sendiri. Oleh karena itu dalam bekerja seorang karyawan memerlukan suasana kerja yang menyenangkan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik serta dapat menumbuhkan kecintaan mereka terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Perusahaan yang maju dan berhasil adalah perusahaan yang mampu membenahi segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri diantaranya adalah mengenai iklim atau suasana kerja di perusahaan tersebut. Begitu juga dengan PT. Tunas Ridean, Tbk. di Jakarta Selatan dimana para karyawannya menghadapi permasalahan-permasalahan yang dapat mengganggu kerja mereka bahkan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga dalam bekerja mereka tidak lagi untuk kemajuan perusahaan tetapi lebih mementingkan diri sendiri.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan
2. Tingkat kemampuan kerja yang berbeda-beda setiap karyawan
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif

4. Kurangnya komunikasi anatar pimpinan dengan bawahan
5. Faslitas kantor yang kurang lengkap
6. Iklim organisasi yang kurang kondusif bagi karyawan dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata bahwa masalah kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan menyangkut aspek, dimensi, lingkup permasalahan yang luas dan kompleks (rumit) sifatnya. Karna keterbatasan peneliti dalam waktu, dana, dan tebaga, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah: **“Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja”**.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Peneliti, sebagai masukan dan menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan serta aplikasinya dari ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan.
2. Perusahaan, sebagai bahan informasi dan referensi pada umumnya, serta sebagai bahan masukan bagi pimpinan untuk menciptakan iklim organisassi yang baik di dalam perusahaannya.

3. Universitas Negeri Jakarta, khususnya program studi Administrasi Perkantoran, untuk perpustakaan yang digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian berhubungan dengan masalah kepuasan kerja.
4. Masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.