

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang didalamnya terdapat sejumlah kegiatan sekelompok orang yang bekerja sama dengan tata cara yang diatur dengan sedemikian rupa, terarah, terkoordinir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sebagian besar tergantung pada sumber daya organisasi yang merupakan modal dan mempunyai peran serta kedudukan yang penting dalam organisasi. Dengan demikian, sumber daya organisasi perlu dikelola sehingga mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap pelaksanaan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi, karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas dalam organisasi. Dalam kehidupan tingkat keefektifan dan keefisienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh keberanaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk kemajuan organisasi tersebut. Bagaimana pun, faktor manusia adalah semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun bawahannya.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan,

karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab keberhasilan sebuah perusahaan akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan. Pengelola manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan maupun organisasi mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Suatu organisasi dituntut mampu mengkondisikan atau mempersiapkan sumber daya manusia yang ada secara menyeluruh, terarah dan terpadu guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan lengkapnya fasilitas yang dimiliki oleh suatu organisasi, jika sumber daya manusia yang mengelolanya kurang cukup berkualitas, handal dan professional, maka sudah jelas fasilitas tersebut tidak akan dapat diberdayakan secara optimal. Oleh karena itulah, penekanan terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi pimpinan dalam kehidupan organisasi.

Setiap organisasi pada dasarnya berusaha untuk mempertahankan karyawannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi

perlu diperhatikan system pemeliharaannya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh organisasi. Jika sistem pemeliharaan tersebut tidak sesuai dengan tujuan, maka akan menimbulkan permasalahan baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Sistem pemeliharaan yang tidak sesuai seperti rendahnya gaji, pekerjaan yang tidak sesuai serta kondisi lingkungan yang tidak menunjang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja, bahkan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawannya terhadap organisasi. Rendahnya kepuasan kerja karyawan tentunya akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, untuk mengenali faktor faktor apa saja yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja di organisasi tersebut adalah hal yang penting. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka produktivitas pun akan meningkat.

Dengan demikian, karyawan akan memberikan kontribusi yang baik kepada pihak organisasi apabila kebutuhan terkait pekerjaan mereka terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut dapat dituangkan ke dalam sebuah pembayaran yang sesuai yang diberikan oleh pihak organisasi kepada para karyawannya, atau disebut dengan kompensasi. prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan justru menurun.

Namun pada hakikatnya, karyawan akan memberikan kontribusi yang baik kepada pihak organisasi apabila kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan mereka tersebut dapat dipenuhi dengan balas jasa yang diberikan oleh pihak organisasi kepada para karyawannya.

Maka dari itu tidak dapat dihindari lagi bahwa kompensasi merupakan harapan utama bagi setiap karyawan terhadap organisasinya. Kompensasi yang diharapkan oleh karyawan terkait dengan kontribusi yang diberikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para karyawannya. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan organisasi pada hakikatnya merupakan cara untuk mempertahankan para karyawan

Dengan demikian jelas bahwa ukuran kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sebagian besar terletak pada besar kompensasi yang diterimanya. Namun keadaan tersebut dalam kenyataannya bersifat relative, mengingat bahwa semakin besar penghasilan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kebutuhannya. Oleh karena itu wajar apabila manusia dikatakan sebagai makhluk yang senantiasa merasa tidak puas terhadap segala sesuatu yang telah diterimanya, sehingga ingin mencari sesuatu yang lebih dan dapat mencapai titik puncak kebahagiaanya.

Pemberian kompensasi yang terlalu kecil maupun yang terlalu besar mempunyai kelemahan-kelemahan yang pada akhirnya dapat merugikan karyawan maupun organisasi. Kompensasi yang terlalu kecil akan diartikan bahwa karyawan tidak memberi kontribusi yang baik kepada organisasi,

sehingg akan menurunkan kepuasan kerja yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang terlalu besar akan memberatkan organisasi, sehingga dapat menurunkan tingkat kompetisi organisasi. Dengan demikian, sistem komensasi yang baik adalah system kompensasi yang dapat menjamin kepentingan organisasi sekaligus kepentingan karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka karyawan akan merasa puas dan nyaman. Selain itu, mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya tujuan organisasi mudah tercapai.

Namun tentunya untuk dapat tetap bertahan dan bersaing, organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusia, karena manusia tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktu. Manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan sumber daya manusia memacu pada perubahan dan perkembangan organisasi. Perubahan dalam suatu organisasi akan menimbulkan iklim yang baru.

Iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat dan dirasakan oleh para anggotanya. Jadi iklim bersumber pada persepsi anggotanya yang mewakili suasana kerja di dalam suatu organisasi.

Dengan demikian jelas bahwa iklim organisasi merupakan hal yang mempengaruhi perilaku pekerja dalam menyelesaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja dalam organisasi.

Selain itu, ukuran kepuasan karyawan selain dari kompensasi adalah iklim organisasi. Sebagai contoh dengan adanya peralatan yang menunjang

karyawan untuk bekerja, hubungan dengan rekan kerja yang baik maka akan menjadikan karyawan merasa lebih puas dalam bekerjanya jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan kondisi peralatan yang tidak menunjang serta hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja. Dalam survey awal yang dilakukan peneliti di PT. Lembah Bambu melalui wawancara kepada karyawan, diketahui terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman. Diantaranya disebabkan oleh hubungan yang kurang terbuka antara pimpinan dan karyawan sehingga keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang optimal. Kurangnya dukungan dari rekan kerja maupun dari atasan membuat seorang karyawan cenderung kurang berani dalam mengeluarkan pendapat, menuangkan ide atau gagasan-gagasan baru ataupun menyatakan ketidakpuasannya.

Permasalahan yang terjadi di PT Lembah Bambu adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Pemberian kompensasi didasarkan pada jabatan, golongan dan masa kerja yang berbeda-beda, namun mayoritas kompensasi yang diterima oleh karyawan masih belum dapat memenuhi kebutuhannya, karena kompensasi yang diberikan belum mencapai upah minimum regional. Selain itu upah lembur karyawan juga dibatasi dengan maksimal 4 jam, setelah melebihi 4 jam maka upah lembur karyawan tidak dihitung. Hal ini tentunya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan

dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Salah satu yang tidak dapat dihindari bahwa kepuasan kerja karyawan PT Lembah Bambu dirasakan belum optimal, hal ini terbukti dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada bulan Mei 2015 di lingkungan PT Lembah Bambu.

Pertama, masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya dengan menunda-nunda pekerjaannya, hal ini tentunya berdampak pada pekerjaan yang menumpuk yang kemudian dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan hasilnya tidak maksimal. Kedua, masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam masalah keadiran, seperti karyawan datang dengan tidak tepat waktu, sehingga banyak karyawan yang tidak menghadiri apel pagi. Ketiga masih adanya pegawai yang kurang memiliki kompetensi kerja dibidang kerjanya, seperti ketika ada suatu permasalahan yang datang dari luar tetapi membutuhkan wewenang mereka, mereka cenderung tidak bias memutuskan tindakan dengan cepat, sehingga sering terjadi salah informasi bagi pihak yang membutuhkan penanganannya. Dan keempat, masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti merokok di lingkungan kerja. Hal tersebut dapat mengganggu aktivitas para pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian topik diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, yaitu “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lembah Bambu”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Gaji yang masih dibawah upah minimum regional
2. Upah lembur yang belum memadai
3. Kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan bawahan
4. Iklim organisasi yang kurang kondusif
5. Rendahnya tanggung jawab karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas terlihat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor , maka penelitian ini difokuskan hanya pada “Pengaruh Sistem Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lembah Bambu.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah ke dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Bambu ?

2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Bambu ?
3. Apakah kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Bambu ?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Secara teoretis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi pihak, antara lain:

- a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat untuk meneliti masalah ini.

c. Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan terkait kompensasi dan iklim organisasi bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

d. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas perusahaan.