

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dimana pun berada memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni karena tanpanya, maka operasional organisasi pun akan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Tidak mungkin ada sebuah organisasi tanpa ada individu atau manusia yang menjalankannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan aspek sumber daya manusia dalam perusahaan adalah salah satu aspek yang terpenting dan harus ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak bisa diperoleh begitu saja, tetapi perusahaan mesti menyediakan apa yang dianggap penting bagi karyawan, sehingga memberikan kesenangan dan kepuasan bagi mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja dianggap penting sebagai aktualisasi diri karyawan tersebut. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan merasa bahagia dalam bekerja dan pada akhirnya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang seperti ini kemungkinan akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, serta seringkali melakukan suatu kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting baik, bagi pegawai, maupun bagi perusahaan. Oleh

sebab itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian jaminan sosial kepada karyawan. Jaminan sosial yang ada di Indonesia biasa disebut sebagai Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Jamsostek, pada prinsipnya, diatur dalam Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yaitu Undang-Undang No.3 Tahun 1992. Untuk menjalankan undang-undang ini, Pemerintah telah membuat Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993)¹.

Akan tetapi, pada kenyataannya adalah masih banyak perusahaan di Indonesia yang masih belum memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawannya. Berdasarkan survei awal melalui wawancara dengan karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa pegawai perusahaan ini mengeluhkan tidak adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Padahal menurut para pegawai, jamsostek adalah salah satu hal yang paling penting dan merupakan hak karyawan, sehingga apabila terjadi sesuatu, maka karyawan tidak perlu khawatir karena sudah *tercover* oleh jamsostek yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Kasus serupa juga terjadi di Garut, Jawa Barat seperti di lansir dari artikel *online*, yang menyebutkan bahwa sekitar 6.100 karyawan PT Dambi Internasional di Kabupaten Garut, ditengarai tidak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Data yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Garut menyatakan per September 2013, dari 7.200 karyawan, hanya 1.100 karyawan yang didaftarkan Jamsostek. Sikap perusahaan bulu mata palsu ini, dinilai melanggar UU Ketenagakerjaan. Sehingga, Disnakertrans Provinsi Jawa Barat dan Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi (Disnakersostrans) Kabupaten Garut memberikan teguran keras. "Hingga kini, PT Dambi Internasional terus berada dalam pengawasan kami atas kelalaian pemberian hak perlindungan tenaga kerja pada karyawannya itu," ujar Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek pada Disnakersostrans Kabupaten Garut, Jajang Taufik, didampingi Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan, Ratmo. Ratmo menuturkan, sekitar Januari 2013, PT Dambi Internasional mendapatkan teguran dan peringatan keras akibat kasus serupa. Dari sekitar 7.200 karyawan yang ada di perusahaan tersebut per September 2013, hanya sebanyak 1.100 orang didaftarkan mendapatkan Jamsostek. "Ini jelas melanggar aturan dan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Setiap perusahaan harus memberikan Jamsostek kepada karyawannya," tegas Ratmo².

²<http://www.inilahkoran.com/read/detail/2037611/disnakertrans-tegur-pt-dambi-internasional>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang baik akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat diselesaikan. Sebaliknya, apabila kondisi kerja kurang kondusif, maka akan berdampak sebaliknya. Tetapi sangat banyak perusahaan yang masih menganggap kondisi kerja, bukanlah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, padahal secara tidak langsung, hal itu akan berpengaruh kepada terpenuhinya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan survei awal melalui wawancara dengan karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa pegawai perusahaan ini seringkali mengeluhkan mengenai kondisi kerja yang kurang baik yang ada di lingkungan perusahaan. Hal ini disebabkan karena suhu udara yang terbilang cukup panas yang ada dalam ruang kerja di dikarenakan *Air Conditioner (AC)* yang menyala tidak maksimal, sehingga mempengaruhi kelembaban udara yang ada.

Hal serupa juga terjadi pada perusahaan pemasok Adidas, seperti dilansir dari artikel *online*, yaitu disebutkan bahwa pada hari Jumat tanggal 12 Juli 2013, Ketua Umum Gabungan Seluruh Buruh Independen (GSBI) Rudi HB Daman dalam siaran persnya mengecam tindakan sejumlah perusahaan pemasok Adidas karena mengabaikan hak normatif para karyawannya. “Tidak sedikit perusahaan-perusahaan pemasok Adidas mempekerjakan buruhnya dengan kondisi dan sistem kerja yang buruk, jam kerja yang panjang, pelanggaran kebebasan berserikat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan minimnya fasilitas kesehatan yang

disediakan. Bahkan banyak perusahaan pemasok Adidas melakukan penanguhan upah minimum,” ungkap Rudi. Rudi juga mengungkapkan, beberapa saat lalu, PT. Panarub Dwikarya, anak perusahaan PT. Panarub *Industry*, salah satu perusahaan pemasok Adidas, melakukan PHK sepihak terhadap 1.300 buruhnya yang melakukan aksi pemogokan spontan.

“Pemogokan spontan itu merupakan respon atas kondisi kerja yang buruk dan pembayaran rapelan (*back payment*). Adidas, yang mengetahui PHK sepihak itu, hanya melakukan cara-cara lunak tanpa tindakan konkrit untuk menyelesaikan masalah tersebut,” katanya. Menurut Rudi, sebagai pemilik merk, Adidas seharusnya punya pengaruh dan kekuatan besar untuk menekan semua perusahaan pemasoknya untuk menghormati hak-hak buruh, meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik, kesejahteraan buruh, serta menghindari terjadinya PHK sepihak³.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penempatan kerja. Penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya tentu diidam-idamkan oleh karyawan karena dengannya berarti karyawan kemungkinan akan bekerja lebih gembira dan produktif lagi. Tetapi sayangnya, saat ini dengan cukup tingginya pengangguran yang ada di Indonesia, sehingga karyawan atau calon karyawan sekalipun mungkin akan “pasrah” ditempatkan pada bidang pekerjaan apa saja asalkan mereka memperoleh pekerjaan. Menurut data

³<http://www.berdikarionline.com/kabar-rakyat/20130713/gsbi-perusahaan-pemasok-adidas-langgar-hak-hak-kaum-buruh.html#ixzz2pPZMSBit>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran hingga saat ini sebesar 7,39 juta orang dari total angkatan bekerja 118,19 juta orang. Sedangkan orang yang bekerja mencapai 110,80 juta orang⁴.

Berdasarkan survei awal melalui wawancara dengan karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa ada beberapa karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya. Contohnya, yaitu seorang karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang memiliki gelar Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi diletakkan di bagian produksi, jadi dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan ini tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Masalah serupa juga terjadi di lingkup Pemerintahan Kabupaten Mamuju Utara Provinsi Sulawesi Barat seperti dilansir dari artikel *online* yang menyebutkan bahwa di temukan fakta dari 13 kecamatan yang ada, 10 Camat berlatar belakang pendidikan Sarjana Pendidikan, yang mana profesi sebelum menjadi Camat ialah sebagai Kepala Sekolah dan Guru. Masih di Pemerintahan Kabupaten Mamuju Utara ditemukan fakta bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah dijabat oleh seorang Pejabat yang berkualifikasi Sarjana Pendidikan yang sebelumnya berprofesi sebagai seorang Guru. Di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kolaka Utara ditemukan fakta bahwa Kepala Dinas Kesehatan dijabat oleh seorang Sarjana Agama dan Kepala Dinas Perhubungan dijabat oleh seorang

⁴<http://www.tribunnews.com/bisnis/2013/11/06/pengangguran-di-indonesia-mencapai-739-juta-orang>. Diakses tanggal 14 Maret 2014

Sarjana Pendidikan. Di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Majene ditemukan juga bahwa Kepala Dinas Pendidikan adalah seorang Sarjana Ekonomi dan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah adalah seorang Dokter⁵.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Istilah iklim organisasi pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Kemudian, iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*)⁶.

Masalah rendahnya kepuasan kerja juga terjadi pada pegawai di PT. Unex Inti Indonesia. Berdasarkan *survey awal* yang peneliti lakukan melalui observasi diperusahaan ini diketahui bahwa banyak dari para pegawai yang seharusnya bekerja pada jam kerja, tetapi sebaliknya melakukan kegiatan lain, seperti mengakses *internet* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, berbicara kepada karyawan lain, bahkan tertidur pada saat jam kerja.

⁵<http://feyyie21.blogspot.com/2013/06/konsep-penempatan-pegawai-bukan-pada.html>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

⁶<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31420/4/Chapter%20II.pdf>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah jaminan sosial, kondisi kerja, penempatan yang tepat sesuai keahlian dan iklim organisasi.

Berdasarkan kompleksnya masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Jaminan sosial yang tidak diberikan oleh perusahaan
2. Kondisi kerja yang kurang baik
3. Penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian
4. Iklim organisasi yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, dana, dan tenaga, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja ? “

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan berguna bagi :

1. Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah *literature* bacaan pada perusahaan dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan iklim organisasi.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya