

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, semakin banyak persaingan perusahaan sehingga dalam sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara dominan sangat di pengaruhi oleh tenaga kerja atau sumber daya yang dimiliki. Oleh sebab itu faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia sangatlah penting untuk di perhatikan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi perusahaan. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya menjadi suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbeban mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan

yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Untuk itu perusahaan mengusahakan kepuasan kerja karyawan yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaannya. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kepuasan

kerja. Ada beberapa fenomena yang menarik terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi yang menyenangkan akan menjadi motif pokok untuk mendorong karyawan suka bekerja pada suatu perusahaan. Ketika karyawan sudah mampu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki persepsi yang positif terhadap iklim yang tercipta di perusahaan maka kepuasan kerja pun akan tumbuh dengan sendirinya pada setiap karyawan. Dari hasil observasi di PT. Raja Indonesia Perkasa pada bulan Juli 2018 menunjukkan adanya indikasi bahwa ada sebagian karyawan merasa kurang puas dengan iklim organisasi di perusahaan tersebut lebih tepatnya pada tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan. Sehingga sebagian dari karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja bahkan tidak menunjukkan komitmen atas pekerjaannya dan lebih cenderung terlambat untuk datang bekerja. Hal ini juga terlihat dari cara pengaturan waktu pada jam kerja dan waktu istirahat (hari libur). Pada kenyataannya, pengaturan waktu pada jam istirahat kerja sangat menguras tenaga sebagian dari karyawan PT. Raja Indonesia Perkasa. Hal ini dapat terlihat ketika waktu yang semestinya dipakai untuk jam istirahat (hari libur), harus dipergunakan untuk kerja lembur.

Robbins, (2013:516) mendefinisikan bahwa iklim organisasi mengacu pada persepsi semua anggota dalam organisasi tentang organisasi mereka dan lingkungan kerja. Ehrhart, (2014:2), Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana perusahaan atau organisasi yang dirasa nyaman, tenang

dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa ada rasa takut. Karyawan akan merasa bahwa iklim organisasi menyenangkan apabila suatu pekerjaan benar-benar dihargai, karyawan merasa diperlakukan secara pantas, memperoleh pekerjaan yang menantang dan memuaskan secara mendalam serta karyawan memperoleh kesempatan untuk maju. Perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung tersebut yaitu iklim organisasi yang baik.

Dalam bidang industri permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. PT Raja Indonesia Perkasa merupakan salah satu pabrik pembuat berbagai macam tikar karpet foam, spon eva, dan kasur Palembang yang cukup besar di Kabupaten pasuruan yang memiliki masalah mengenai kepuasan kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang tidak begitu baik menjadi salah satu penyebabnya, dikarenakan pabrik tersebut mengolah bahan baku seperti kain spon, dacron, kapuk, dan kapas yang kemudian diolah menjadi sebuah karpet

dan kasur sehingga keadaan lingkungan pabrik tidak bersih. Selain itu, hubungan antara mandor dengan karyawan lini produksi juga kurang berjalan dengan baik sehingga kepuasan kerja dari kayawannya juga cenderung menurun karena, pabrik ini mengharuskan adanya koordinasi yang baik antara pihak mandor dengan karyawannya agar diperoleh hasil produksi yang baik.

Nitisemito (2000:183) “definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan”Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal- hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan perusahaan.Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012:2) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012:2). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Jika dilihat dari sisi upah bekerja di pabrik PT.Raja Indonesia Perkasa memang masih kurang memenuhi akan tetapi banyak karyawan yang tetap bekerja di pabrik ini karena memang membutuhkan pemasukan untuk keluarganya. Pihak pabrik juga tidak berdiam diri untuk masalah kompensasi dengan cara pabrik membayarkan gaji karyawannya setiap satu bulan dua kali hal ini dikarenakan kebutuhan akan pesanan produk terus ada dan cukup banyak. Meskipun hal ini telah dilakukan kepuasan karyawan pabrik masih tergolong rendah, penyebabnya yaitu kebutuhan ekonomi terus meningkat sedangkan pendapatan masih tetap sehingga ada beberapa karyawan yang memilih keluar dan menjadi petani ataupun bekerja di luar pabrik.

Martoyo, (1996:113) Kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berfungsi sebagai alat penarik, pemeliharaan dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001 : 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Bagi organisasi atau perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Atas dasar data permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa ada masalah yang terkait dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itulah, tingkat kepuasan kerja pada sebagian karyawan PT. Raja Indonesia Perkasa belum dirasakan sepenuhnya. Jadi, masalah kepuasan kerja karyawan harus diperhitungkan, sebab karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas menunjukkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kompensasi kerja (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel iklim organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) kompensasi (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)?

1.3.Tujuan Penelitian

Dari penjelasan diatas menunjukkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel iklim organisasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) kompensasi (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi dan juga untuk memperluas wawasan pemikiran dan mempertajam kemampuan pengamatan dan penganalisaan.
2. Bagi pihak lain yang menghendaki atau yang hendak mengadakan penelitian berikut agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk permasalahan yang sejenis atau tidak jauh berbeda.
3. Bagi perusahaan yang bersangkutan, dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan dari pihak perusahaan yang berkaitan dengan usaha yang dijalankan.