

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena pengunduran diri karyawan menjadi isu yang semakin menonjol di sektor industri manufaktur. Fenomena ini juga terjadi di salah satu perusahaan di Indonesia, yaitu PT X. Di PT X, peningkatan kasus pengunduran diri secara berurutan, khususnya di kalangan operator produksi, menimbulkan kekhawatiran manajerial. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa operator yang mengundurkan diri tidak hanya menimbulkan kekosongan posisi, tetapi juga meningkatkan beban kerja pada rekan-rekan yang tersisa. Beban tambahan ini tidak selalu diiringi dengan insentif atau dukungan yang memadai, sehingga berisiko memunculkan tekanan psikologis dan kelelahan kerja (*job burnout*) (Maslach & Leiter, 2016).

Pengunduran diri massal dapat menjadi indikator dari persoalan yang lebih mendalam dalam organisasi, salah satunya adalah persepsi karyawan terhadap iklim organisasi (Ryu et al., 2020). Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi kolektif tentang bagaimana kebijakan, praktik, dan prosedur di tempat kerja dirasakan dan dijalankan secara konsisten (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013). Iklim organisasi yang positif diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan (Luthans, 2011). Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif dapat memicu ketidakpuasan dan disengagement, serta mempercepat keputusan karyawan untuk mengundurkan diri (Robbins & Judge, 2019).

Untuk memahami persepsi karyawan terkait iklim organisasi di PT X, pada bulan Mei peneliti melakukan wawancara pendahuluan terhadap tiga orang operator produksi. Dari hasil wawancara tersebut, dua dari tiga responden menyatakan bahwa iklim organisasi di tempat kerja mereka masih kurang memuaskan atau condong negatif.

Beberapa keluhan yang muncul meliputi komunikasi yang tidak terbuka antara atasan dan bawahan, kurangnya apresiasi atas kinerja, serta minimnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan temuan Stringer dalam Wirawan (2008) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang tidak mendukung dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan loyalitas karyawan.

Iklim organisasi yang suportif, adil, dan komunikatif cenderung mampu meredam dampak negatif karena karyawan merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang. Sebaliknya, iklim yang otoritatif, kaku, dan tidak responsif terhadap aspirasi karyawan justru memperbesar potensi munculnya rasa frustrasi dan ketidakpuasan yang terpendam (Robbins & Judge, 2019).

Sayangnya, beberapa perusahaan di Indonesia masih menerapkan sistem kerja yang otoritatif dan kaku ini, yang meminimalisasi partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan cenderung menimbulkan ketimpangan akses terhadap sumber daya organisasi (Fatimah, Agustina, & Sinta, 2024). Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak pada menurunnya kualitas hubungan antar karyawan, meningkatnya turnover intention, dan merosotnya produktivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012).

Ketika kualitas hubungan antar karyawan menurun, operator cenderung membandingkan kondisi kerja mereka dengan karyawan administrasi atau manajerial yang memiliki lingkungan kerja lebih nyaman. Perbandingan ini memicu **deprivasi relatif**, yaitu rasa ketidakpuasan yang muncul dari persepsi ketidaksetaraan antara kondisi diri dengan orang lain yang dianggap memiliki kondisi lebih baik (Gurr, 1970; Smith et al., 2012). Seperti yang ditegaskan oleh Kalleberg (2011), pekerja di ranah produksi sering merasa kurang dihargai dibandingkan karyawan kantor karena adanya persepsi ketidaksetaraan dalam perlakuan dan lingkungan kerja.

Studi oleh Santoso dan Lestari (2022) menemukan bahwa persepsi ketidakadilan dalam penghargaan kerja berhubungan signifikan dengan menurunnya motivasi dan loyalitas. Perasaan ini muncul ketika karyawan merasa bahwa pencapaian atau

penghargaan yang mereka terima lebih rendah dibandingkan dengan yang diterima oleh rekan sebanding, atau tidak sesuai dengan harapan mereka sendiri (Gurr, 1970; Smith et al., 2012). Dalam dunia kerja, perasaan ketidakpuasan ini bisa timbul akibat perbedaan gaji antar karyawan dengan posisi serupa, kurangnya pengakuan dari atasan, atau ketimpangan akses terhadap pelatihan dan promosi. Karyawan yang mengalami kondisi ini cenderung menunjukkan gejala seperti menurunnya kinerja, sikap pasif, bahkan peningkatan intensi untuk keluar dari perusahaan (Robbins & Judge, 2019).

Untuk mengidentifikasi adanya fenomena deprivasi relatif di PT X, peneliti melakukan wawancara pada bulan Mei terhadap lima orang operator produksi yang bekerja di perusahaan tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa empat dari lima karyawan mengalami indikasi deprivasi relatif, yaitu perasaan tidak puas terhadap kondisi kerja yang dirasa kurang memadai dan kecenderungan loyalitas rendah terhadap perusahaan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan dalam konteks sosial dan profesional mereka. Deprivasi relatif terjadi ketika individu merasa kurang dibandingkan dengan orang lain yang dianggap sebanding, meskipun kondisi objektifnya tidak buruk (Easterlin & McVey, 2020).

Penelitian ini berasumsi bahwa persepsi terhadap iklim organisasi berhubungan dengan tingkat deprivasi relatif karyawan. Iklim organisasi yang positif diperkirakan dapat menurunkan perasaan ketidakadilan, sedangkan iklim organisasi yang negatif berpotensi meningkatkan deprivasi relatif. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana hubungan antara persepsi iklim organisasi dan deprivasi relatif dalam konteks perusahaan di Indonesia.

Meskipun telah dilakukan beberapa penelitian mengenai variabel iklim organisasi dan variabel deprivasi relatif secara terpisah, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dijelajahi lebih lanjut. Kesenjangan tersebut yaitu mengenai hubungan antara variabel iklim organisasi dan variabel deprivasi relatif yang sampai saat ini belum peneliti temukan, studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai hubungan antara iklim organisasi dan deprivasi relatif.

Dengan demikian, untuk mengisi kesenjangan penelitian terkait topik iklim organisasi dan deprivasi relatif, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat adakah “Hubungan antara Persepsi Iklim Organisasi dan Deprivasi Relatif Pada Operator Produksi PT X”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Apakah terdapat hubungan antara Persepsi Iklim Organisasi dan Deprivasi Relatif pada operator Produksi di PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis hubungan antara Persepsi Iklim Organisasi dan Deprivasi Relatif pada operator Produksi di PT X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait dengan persepsi organisasi (iklim organisasi) dan faktor psikologis (deprivasi relatif). Variabel iklim organisasi dan deprivasi relatif telah banyak diteliti secara terpisah, namun belum banyak yang mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel ini. Penelitian ini dapat mengembangkan dan memperkaya teori mengenai variabel iklim organisasi dan variabel deprivasi relatif dalam konteks budaya kerja Indonesia.

1.4.2 Manfaat praktis

- Bagi pengambil keputusan organisasi, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi para pengambil keputusan organisasi, seperti manajer, pemimpin, dan praktisi sumber daya manusia. Penelitian ini dapat membantu mereka dalam merancang kebijakan, program, dan intervensi yang lebih baik mengenai strategi kesejahteraan,

mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.