BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Salah satu usaha organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan variabel kepuasan kerja karyawannya (Amirullah dalam Cantika, 2005: 189). Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan fokus kajian diantara para manajer selama bertahun-tahun (Robbins, 2003 : 26).

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wexley and Yukl (Muhaimin, 2004:3), kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor, yaitu karakter individu, variabel-variabel yang bersifat situasional, dan karakteristik pekerjaan.

Luthans (dalam Winaya, 2005: 14) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi enam yaitu: *pertama*, gaji. *Kedua*, pekerjaan itu sendiri. *Ketiga*, promosi.. *Keempat*, pengawasan yang meliputi manajemen, perusahaan dan pengakuan. *Kelima*, rekan kerja, dan *keenam* promosi. Masih sejalan dengan pendapat ini, Munandar (2003 : 357) menyebutkan 5 (lima), yaitu ciri-ciri intrinsik pekerjaan, penghasilan yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang.

Menyimpulkan ketiga pendapat pakar di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, bonus, atau tunjangan-tunjangan lainnya. Dalam konteks produktifitas, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian factor ini. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas.
2. Pekerjaan itu sendiri, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
3. Pengawasan, secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatan pengawas dalam mendisiplinkan dan merapikan peraturan-peraturan.

4. Promosi karir, adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk bertanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah dan gaji.
5. Rekan kerja, sampai sejauhmana rekan kerja bersahabat, kompeten dan mendukung.
6. Kondisi kerja, adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.
7. Karakter individu, berhubungan dengan nilai dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan adalah iklim kerja. Handoko (2000:194) mengungkapkan, “Iklim kerja memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Duncon (Kusnan, 2004:22) mencirikan iklim kerja sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Iklim kerja dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma organisasi yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi yang bersangkutan (Reicshers and Schneider, dalam Retnawati, 2003:43). Asumsi dasar dari teori iklim kerja adalah bahwa persepsi dan perilaku individu masing-masing anggota organisasi

akan dipengaruhi bagaimana persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut.

Iklim kerja mempunyai beberapa dimensi. Cohen (Retnawati, 2003:44), menyebutkan empat dimensi dalam iklim kerja, yaitu sifat hubungan interpersonal, penghargaan, sifat pekerjaan, dan fasilitas. Menurut Pines (Kusnan, 2004:6), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu dimensi psikologikal, dimensi structural, dimensi social, dan dimensi birokratik.

Sementara itu Lussier (1996) sebagaimana dikutip oleh Kusnan (2004 : 24) menyebutkan tujuh dimensi iklim kerja, yaitu *struktur, responsibility, reward, warmt, support, organizational identity and loyalty,* dan *risk.*

Dari pendapat tiga ahli mengenai dimensi-dimensi dalam iklim kerja, dapat dikelompokan menjadi empat kelompok dimensi iklim kerja, yaitu: fasilitas, kebijakan perusahaan dan tata tertib perusahaan, komunikasi interpersonal, dan sifat pekerjaan.

Iklim kerja penting untuk diperhatikan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya di dalam organisasi atau perusahaan tempat bekerjanya. Iklim kerja yang dirasakan kondusif oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa dekat dengan organisasi, sehingga dirinya mampu merasakan bahwa bekerja di organisasi adalah pilihan terbaik bagi dirinya dan merasa dirinya sebagai bagian yang penting dari perusahaan yang akan menjurus pada peningkatan kinerja (Amalia, 2007 : 44).

Salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan adalah iklim kerja. Iklim kerja merupakan gambaran tentang atmosfir tempat kerja yang direspon positif maupun negatif oleh karyawan tergantung pada pengalaman yang mereka alami dan rasakan. Iklim kerja yang kondusif akan memunculkan respon positif dalam diri karyawannya, sehingga muncul pula kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, iklim kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Grossman (Rasyidi, 2005 : 2) mengemukakan, fenomena yang terjadi di perusahaan-perusahaan menunjukkan adanya ketidaknyamanan iklim kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh perkembangan teknologi, ketidakstabilan sosial, dan ekonomi sehingga membuat kondisi kerja yang tidak nyaman (karyawan bekerja pada iklim yang penuh tantangan). Pendapat tersebut menyimpulkan bahwa di lingkungan perusahaan telah berkembang isu-isu negatif yang mengindikasikan adanya penurunan kualitas iklim kerja, sehingga para karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang dan nyaman karena harus bekerja di bawah tekanan. Fenomena yang mengindikasikan adanya penurunan iklim kerja tersebut seyogianya dapat dijadikan rujukan oleh pihak perusahaan untuk mengevaluasi iklim kerja yang diterapkan, sehingga tidak berdampak negatif terhadap perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik negara yang diberi tugas oleh pemerintah Indonesia menyelenggarakan usaha perposan

atau persuratan untuk umum dalam negeri dan luar negeri, tugasnya disamping memberikan jasa pos kepada masyarakat juga memberikan fasilitas pos yang lain di Indonesia, sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat banyak

Kegiatan untuk mempercepat pembangunan sarana dan prasarana perposan yang dibutuhkan masyarakat tersebut memerlukan usaha yang cukup besar, baik berupa pengerahan sumber daya manusia, sumber dana maupun pemanfaatan teknologi. Tentu saja hal ini menjadi tanggung jawab semua karyawan sesuai dengan tingkat kedudukannya. Bagi pimpinan dituntut untuk menyempurnakan untuk berusaha mengikuti perkembangan teknologi secara kontinyu dan meningkatkan fungsi manajemen, sedangkan para pelaksana dituntut lebih giat dalam menjalankan tugas kedinasan.

Sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT Pos Indonesia (Persero), Direktur PT Pos Indonesia (Persero) mempunyai misi menjadikan POS Indonesia sebagai "*Good Place to Work*", tempat yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Suatu bentuk usaha untuk menuju misi tersebut adalah dengan tidak semata-mata menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga dengan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. (http://www.ekonomibisnis.com).

Pada tribun.com (18 Maret 2008), memberitakan bahwa sekitar 100 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) menggelar unjukrasa di depan kantor pusat PT Pos di Jalan Cilaki Kota Bandung. Para karyawan menuntut agar pihak manajemen menaikkan gaji pokok mereka. Dalam aksinya, karyawan melakukan *happening art*. Salah seorang karyawan mengenakan rantai besi yang besar. Hal itu

menggambarkan bahwa selama ini para karyawan merasa tidak bebas dan terkungkung dalam bekerja.

B. Rumusan Masalah

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan karyawan tersebut memberikan arti bahwa keberhasilan yang diraih oleh perusahaan tidak lepas dari produktivitas kerja yang baik dari karyawannya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespons kebutuhan karyawannya. Dengan adanya rasa puas dalam diri karyawan terhadap pekerjaanya, maka akan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan kasus dalam latar belakang, dapat diduga bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia belum sesuai dengan apa yang diharapkan mereka. Selain karena gaji, juga karena iklim kerja yang karyawan rasakan belum kondusif.

Oleh karena itu, untuk mengetahui lebih lanjut mengenai iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero), maka dibuat rumusan

“Bagaimana hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero)”.

Kemudian secara lebih rinci perumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk pertanyaan penelitian, sebagai berikut :

1. Seperti apa tingkat iklim kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero)?
2. Seperti apa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero)?
3. Seberapa besar hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero)?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran keadaan mengenai:

1. Gambaran umum tentang iklim kerja karyawan bagian pelayanan SDM PT Pos Indonesia (Persero) di kota Bandung.
2. Gambaran umum tentang kepuasan kerja karyawan bagian pelayanan SDM PT Pos Indonesia (Persero) di kota Bandung.
3. Hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian bagian pelayanan SDM PT Pos Indonesia (Persero) di kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun secara praktis.

1. Secara teoretis

   Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai iklim kerja dan kepuasan kerja.

2. Secara praktis

   Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan bagi perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan dalam menerapkan iklim kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

E. Asumsi

1. Organisasi yang akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, akan memainkan variabel kepuasan kerja karyawannya.
2. Manusia pada dasarnya memiliki energi psikologis, bila dapat disalurkan akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Penyaluran ini dapat dilakukan melalui pemberian peluang bagi individu-individu untuk mewujudkan kebutuhan-kebutuhannya.
3. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun.
4. Inti keberhasilan perusahaan adalah adanya iklim kerja lebih sehat yang diciptakan perusahaan-perusahaan yang sangat menghargai upaya dan kontribusi para karyawannya.

5. Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang salah satunya ditandai oleh peningkatan pada aspek motivasi kerja dan produktivitas kerja.
6. Iklim kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7. Keberhasilan yang diraih oleh industri tidak lepas dari kinerja yang baik dari karyawannya. Kinerja karyawan yang baik muncul karena adanya rasa puas karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya
8. Iklim kerja yang kondusif akan memunculkan respon positif pada karyawan, sehingga akan memunculkan pula rasa puas pada diri karyawan.

F. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

"Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero)."

G. Metode Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka metode yang digunakan adalah metode korelasional. Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Caranya yaitu dengan mengukur setiap variabel, kemudian dilihat korelasi atau keterikatan antara variabel-variabel tersebut berdasarkan koefisien korelasi (Suryabrata : 1998).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan data hasil penelitian secara nyata dalam bentuk angka sehingga memudahkan proses analisis dan penafsirannya dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik (analisis statistik).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang selanjutnya masing-masing variabel akan dianalisis menjadi indikator-indikator untuk membentuk sebuah alat ukur. Alat ukur yang yang dimaksud adalah sebuah skala psikologi yang akan disebarkan kepada responden. Setelah mendapatkan hasil data dari lapangan melalui skala psikologi, maka data tersebut akan diubah dari skor mentah ke skor baku dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah itu uji korelasi dilakukan untuk membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian.

H. Responden.

Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan bagian pelayanan SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 105 orang. Sampel dalam penelitian ini akan diambil sebanyak 51 orang karyawan (Rumus SLOVIN, taraf kepercayaan : 90%) yang telah bekerja minimal selama lima tahun.