

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan era globalisasi dan peningkatan pertumbuhan ekonomi saat ini, setiap perusahaan dituntut agar tetap bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Upaya tersebut erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi penggerak dan pengelola aktifitas perusahaan yang berkualitas. Dalam hubungan antara kedua hal tersebut terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi lancarnya kegiatan-kegiatan perusahaan, salah satunya yang terpenting adalah faktor iklim organisasi di dalam perusahaan.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak hidup sendiri dan masing-masing individu tersebut saling membutuhkan. Hal itu merupakan fakta nyata karena tiap manusia saling membutuhkan agar memenuhi kebutuhannya masing-masing. Ia selalu membutuhkan orang lain baik itu dalam memenuhi kebutuhannya maupun sebaliknya. Sehingga akan hal tersebut mereka membentuk organisasi, dengan adanya organisasi diharapkan akan menyelesaikan masalah mereka. Karena organisasi dapat mempersatukan sumber-sumber dan potensi individu dalam upaya memenuhi kebutuhannya baik dalam bidang ekonomi, sosial, spiritual, intelektual dan aspek-aspek lain yang memenuhi *needs and wants* mereka.

Melihat hal tersebut begitu penting, organisasi dijadikan sebagai sarana/wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama dalam

mencapai tujuan bersama yang telah direncanakan. Jika iklim organisasi di dalam suatu perusahaan tidak berkualitas dapat mempengaruhi perilaku personil organisasi sebagai penggerak organisasi. T. Hani Handoko (2001:193) mengemukakan bahwa iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan tidak merasa senang dengan lingkungan kerjanya, ia akan berperilaku tidak baik sebagaimana ia harus berperilaku seperti: tidak masuk kerja, tidak disiplin, tidak betah lalu memutuskan hubungan kerja dan perilaku buruk lainnya. Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom(1997:261), mengemukakan pendapatnya mengenai hubungan yang menyatakan rendahnya kepuasan kerja adalah "*Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as labor turn over absence which an employee works*". Yang artinya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan berbagai macam variabel atau indikator seperti tingkat perputaran, serta absensi dimana ia bekerja.

Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan pula oleh perusahaan obat batuk PT. Combiphar. Seperti yang diungkapkan oleh pimpinan *Human Research Development* PT Combiphar Bapak Dida Purwenda bahwa, adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan khususnya pada divisi Pharmaserve (sumber HRD 2006). Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat dari data HRD dari tahun 2004-2006. Berikut ini akan diperlihatkan dalam bentuk Tabel 1.1 tingkat absensi dan tingkat *turnover* karyawan divisi Pharmaserve PT. Combiphar Jakarta dari tahun 2004-2006.

TABEL 1.1
TINGKAT ABSENSI DAN *TURN OVER* DIVISI
PHARMASERVE PT. COMBIPHAR
TAHUN 2004-2006

TAHUN	TINGKAT ABSENSI	TINGKAT <i>TURN OVER</i>
2004	8,19 %	32 %
2005	8,61 %	37,1 %
2006	8,47 %	47 %

Sumber : *Human Research Development* PT. Combiphar 2006

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi mengalami naik-turun, namun pada tahun 2006 mengalami peningkatan kembali dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yaitu dengan mencapai angka 8,47%. Pada data *turn over* mengalami peningkatan yang cukup signifikan terutama pada tahun ini meningkat mencapai angka 47%. Fenomena ini merupakan suatu masalah bagi perusahaan yang akan menjadi penghambat bahkan mengarah pada kehancuran organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi perlu mencari solusi yang tepat dalam menangani rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang menurun pada karyawan divisi pharma serve diduga dipengaruhi diantaranya oleh faktor gaji/imbalan yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, minimnya promosi yang diterima para karyawan serta banyaknya tugas-tugas (sumber : Sekretaris Adm). Hal-hal tersebut merupakan beberapa aspek yang mungkin menyebabkan meningkatnya tingkat absensi dan *turnover* karyawan divisi tersebut.

Menyikapi hal tersebut di atas, perlu dicari apa sebenarnya yang menjadi penyebab dari menurunnya kepuasan kerja dari para karyawan. Dalam hal ini iklim organisasi mungkin menjadi salah satu penyebab dari menurunnya kepuasan kerja karyawan pada divisi pharma serve PT. Combiphar. Seperti yang

diungkapkan oleh Miftah Toha (1986:34) bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah wewenang, sistem *reward*, tanggung jawab, sistem kontrol dan tugas-tugas".

Berdasarkan pendapat di atas dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, T. Hani Handoko (1989:194) menyatakan bahwa "iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dan hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan".

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan suatu organisasi dalam perusahaan. Dalam praktek organisasi, kondisi iklim pada organisasi tersebut merupakan unsur yang sangat penting bagi karyawan sehingga mereka merasa senang berada dilingkungan organisasi tersebut. Hal ini merupakan salah satu pusat perhatian perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, dengan memperhatikan fungsi iklim organisasi.

Iklim organisasi yang kondusif merupakan upaya yang dilakukan pimpinan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Davis&Newston (1985:23), yang mengemukakan bahwa "kualitas iklim organisasi berada pada satu kontinum dimana iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja". Oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu diperhatikan kualitas iklim organisasi, sebab hal ini sangat mempengaruhi perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut.

Keberadaan iklim organisasi yang berkualitas amat diperlukan oleh setiap organisasi perusahaan, karena dalam situasi dan kondisi yang kondusiflah seseorang dapat bekerja dengan baik sehingga menimbulkan rasa senang

terhadap pekerjaannya itu. Dengan kondisi seperti inilah persepsi karyawan merasa puas akan pekerjaannya, dan otomatis ia akan bekerja dengan baik serta besar kemungkinan tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan efektif. Sedangkan organisasi yang tidak memiliki kondisi iklim yang kondusif, akan sulit sekali melaksanakan praktek organisasinya dalam pencapaian tujuan. Karena dengan perasaan yang tidak senang tidak mungkin seseorang mau bekerja dengan bergairah penuh semangat, akan tetapi ia akan merasa enggan bekerja atau memilih keluar dari pekerjaannya.

Menyadari pentingnya iklim organisasi yang mendukung dalam terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan suatu upaya dalam memelihara iklim organisasi yang kondusif. Karena dengan semakin baiknya kondisi iklim organisasi, maka kepuasan kerja akan tetap terpelihara dan terpenuhi yang mana menjadi harapan para karyawan. Maka dengan situasi seperti ini setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Oleh karena itu untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perlu diadakan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Pharmaserve di PT. Combiphar Jakarta”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek salah satunya oleh iklim organisasi, pada penelitian ini yang diteliti hanya pada faktor iklim organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya keterbatasan pada peneliti

seperti waktu, biaya, dan aspek-aspek lain. Iklim organisasi menurut Keith Davis (1985:23) adalah suatu kontinum dimana iklim dapat mempengaruhi motivasi , prestasi dan kepuasan kerja.

Melihat pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis di atas, maka dapat disimpulkan jika iklim organisasi pada suatu lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan akan berperilaku negatif. Perilaku negatif dikarenakan tidak terpenuhinya apa yang menjadi harapan dengan realita yang dirasakan oleh karyawan pada tempat ia bekerja. Perilaku karyawan seperti seringnya mangkir/absen dan semakin meningkatnya tingkat *turnover* karyawan pada divisi pharماسerve perusahaan PT Combiphar Jakarta, membuktikan bahwa adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan sehingga karyawan berperilaku tidak baik.

Melihat fenomena tersebut berarti dapat dikatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif merupakan aspek penting bagi terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, karena apabila situasi pada lingkungan kerja dirasakan tidak aman, membosankan atau tidak menyenangkan tentu saja ia akan merasa tidak puas akan pekerjaannya itu. Sebaliknya jika kondisi yang tercipta dilingkungan organisasi dirasakan nyaman dan *favourable*, maka ia merasa puas akan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi pada divisi pharماسerve di PT Combiphar.
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada divisi pharماسerve di PT Combiphar.
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi pharماسerve di PT Combiphar.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai ialah :

1. Untuk memperoleh informasi tentang iklim organisasi pada divisi pharماسerve di PT Combiphar.
2. Untuk memperoleh informasi tentang kepuasan kerja karyawan pada divisi pharماسerve di PT Combiphar.
3. Untuk memperoleh informasi seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi pharماسerve di PT Combiphar.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan akademik (teoritis)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai studi banding dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan iklim organisasi dan kepuasan kerja, serta untuk memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti.

2. Kegunaan praktis (empirik)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan ataupun masukan yang bermanfaat bagi PT. Combiphar Jakarta, khususnya yang berhubungan dengan iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

