

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam menghadapi persaingan usaha, perusahaan dituntut untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan karena sumber daya manusia dapat menunjang perusahaan melalui karya, bakat serta kreativitasnya. Tanpa adanya unsur manusia, sumber daya lain yang ada di perusahaan tidak dapat berfungsi/dijalankan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki sedangkan perusahaan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri karyawan karena mengacu pada sikap umum dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai respon umum karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang

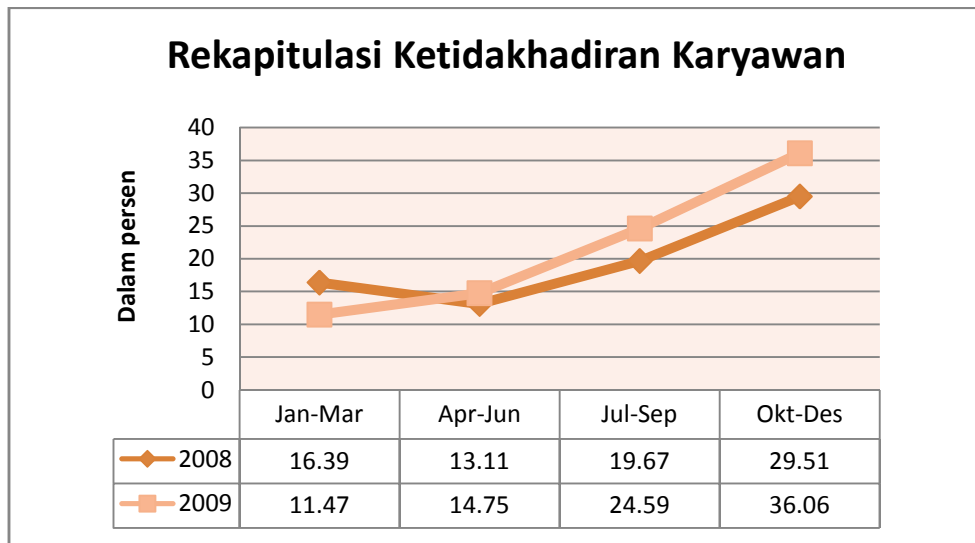
berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan di dapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya di tempat kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu (karyawan) dan kelompok, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:110), "... karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif".

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Kertas Padalarang (Persero). Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Biro SDM dan umum, di PT Kertas Padalarang (Persero) telah terjadi permasalahan rendahnya kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja yang paling tinggi terjadi pada karyawan biro SDM dan umum. Hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa unsur di bawah ini, seperti :

1. Karyawan tidak masuk kerja (absen), datang terlambat, pulang dan istirahat sebelum waktunya.
2. Karyawan tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.
3. Karyawan tidak dapat memanfaatkan jam kerjanya dengan baik, karyawan selalu bersantai-santai dan berbincang-bincang dengan rekan kerja pada saat jam kerja.

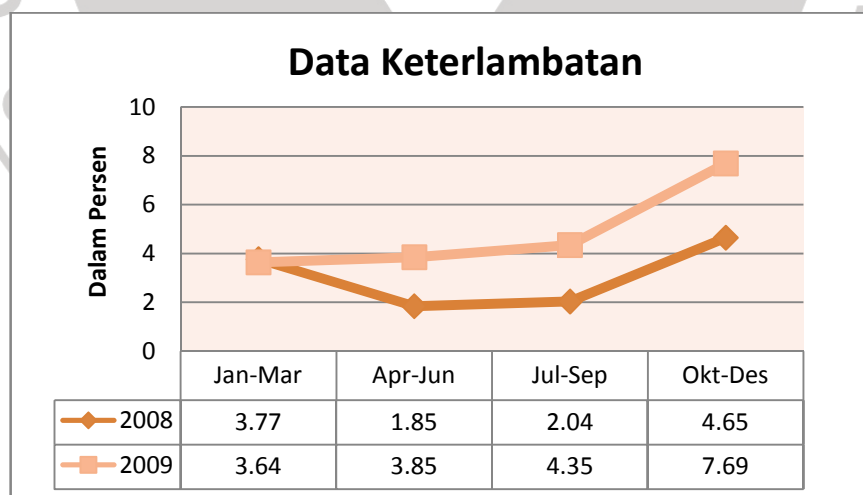
Tingkat absensi karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero) cenderung meningkat dari tahun 2008 sampai 2009. Berikut ini data yang menunjukkan hal tersebut :



Sumber : Data seksi personalia PT Kertas Padalarang (Persero)

Gambar 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Biro SDM dan Umum
PT Kertas Padalarang (Persero)

Tingkat keterlambatan karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero) juga cenderung meningkat dari tahun 2008 sampai 2009. Berikut ini data yang menunjukkan hal tersebut :



Sumber : Data seksi personalia PT Kertas Padalarang (Persero)

Gambar 1.2
Data Keterlambatan Karyawan Biro SDM dan Umum
PT Kertas Padalarang (Persero)

Ketidakhadiran dan keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan akan mengakibatkan waktu jam kerja banyak yang terbuang dengan percuma, sehingga karyawan tidak bisa memenuhi jam kerjanya secara optimal. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus meningkat, akan dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum juga diperkuat oleh hasil angket pra-penelitian. Pada umumnya karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak menyenangkan karena mereka bosan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka terkadang ingin pekerjaannya cepat berakhir. (lihat di lampiran hasil angket pra-penelitian).

Masalah rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero), merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh berbagai komponen dalam perusahaan. Jika rendahnya kepuasan kerja terus menerus dibiarkan, maka perusahaan akan kehilangan loyalitas karyawannya. Dapat dikatakan bahwa, jika kepuasan kerja rendah, maka produktivitas kerja akan rendah. Kepuasan kerja merupakan salah satu prasyarat bagi tercapainya produktivitas yang tinggi. Produktivitas akan sulit dicapai jika tidak ada upaya untuk menumbuhkembangkan kepuasan kerja.

Tingginya kepuasan kerja akan membuat karyawan termotivasi dalam mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja tinggi akan merasa memiliki perusahaan sehingga akan bekerja dengan penuh dedikasi,

bertanggung jawab, serta memberikan tenaga dan kontribusi yang lebih dalam mendukung keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan bisa terjadi jika karyawan merasa memperoleh perasaan keadilan di dalam melakukan pekerjaan. Adanya iklim organisasi yang dirasa adil akan dapat mendorong karyawan untuk segera mencapai kepuasan dalam bekerja. Iklim merupakan gambaran yang objektif mengenai lingkungan kerja sedangkan kepuasan merupakan tanggapan perasaan (negatif atau positif) mengenai lingkungannya. Jika karyawan menangkap keadaan lingkungan kerja secara positif, maka tanggapan perasaan karyawan juga akan positif.

Keberadaan iklim organisasi yang berkualitas sangat diperlukan oleh setiap perusahaan karena dalam situasi yang kondusif seorang karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2003:194) bahwa "iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan". Pernyataan tersebut juga didukung oleh pendapat Keith Davis dan J.W. Newstrom (2008:21), yang mengemukakan bahwa "kualitas iklim organisasi berada pada suatu kontinum dimana iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja".

Iklim organisasi di PT Kertas Padalarang (Persero) dapat dikatakan belum kondusif. Pada umumnya karyawan merasa kurang nyaman bekerja di perusahaan karena fasilitas yang tersedia kurang menunjang dalam mendukung setiap

pekerjaan sehingga diperlukan perbaikan dan penambahan fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya karena ide dan gagasan mereka terkadang tidak diterima oleh pimpinan. (lihat di lampiran hasil angket pra-penelitian).

Iklm organisasi yang baik akan sangat mendukung terpenuhinya kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan suatu upaya untuk memelihara dan menciptakan lingkungan iklim organisasi yang nyaman dan kondusif. Dengan menciptakan situasi seperti ini setiap karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, keinginan untuk keluar, absen dan munculnya sikap-sikap mangkir dalam bekerja akan semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat terlihat bahwa iklim organisasi sangat berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **”Pengaruh Iklm Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Biro SDM dan Umum pada PT Kertas Padalarang (Persero)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terjadi di PT Kertas Padalarang (Persero) adalah mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum. Rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat terlihat dari rekapitulasi ketidakhadiran karyawan

dan data keterlambatan yang mengalami peningkatan dari tahun 2008 sampai 2009, hasil wawancara, serta hasil angket pra-penelitian.

Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja di PT Kertas Padalarang (Persero), salah satunya disebabkan oleh iklim organisasi.

Iklim organisasi yang kondusif, akan dapat menciptakan persepsi yang positif bagi karyawan sehingga karyawan akan senang bekerja dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan menuju kearah peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya iklim organisasi yang kondusif, maka kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero) akan dapat ditingkatkan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero)?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero)?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari :

1. Iklim organisasi biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero).
2. Kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero).
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero).

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Kegunaan teoritis

Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan gambaran dan pengetahuan yang lebih luas kepada peneliti-peneliti yang akan melakukan penelitian lebih jauh mengenai masalah-masalah yang sama dan dapat membuktikan wacana teoritis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja.

b. Kegunaan praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi dan informasi bagi perusahaan dalam mengembangkan dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan

menyenangkan sehingga dapat tercipta iklim organisasi yang positif. Penelitian ini juga berguna sebagai bahan informasi bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan.

