

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang baik, biasanya memiliki karyawan yang terampil dengan etos kerja baik dan hasil kerja yang dapat diandalkan. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap dinamika perkembangan perusahaan. Karyawan yang berkualitas merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan akan menghasilkan karya yang berkualitas pula. Semakin banyak perhatian yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka semakin tinggi semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya semakin banyak kebutuhan yang tidak terpenuhi maka akan semakin rendah semangat kerja, kepuasan dan produktivitas kerja.

Persoalan di lingkungan perusahaan yang berkaitan dengan sikap karyawan seperti disiplin kerja yang rendah, keterlambatan dan absensi yang tinggi. Penurunan semangat kerja mengakibatkan hasil kerja yang dicapai tidak memuaskan. Keadaan tersebut terjadi karena faktor-faktor dalam perusahaan yang tidak memuaskan seperti iklim kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak memadai, kepemimpinan yang otoriter dan faktor dari dalam individu seperti emosi dan kepribadian yang belum matang dan rasa ketidakpuasan karyawan turut andil dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan (Gellerman, 1984, hal. 160).

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan seperti kelesuan, mudah putus asa, hilangnya semangat kerja, dan pindah kerja.

Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk lebih memahami karakteristik karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kepuasan yang optimal. Namun dalam kenyataannya di pihak perusahaan hanya menuntut karyawan untuk bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan, di lain pihak karyawan yang telah banyak mencurahkan waktunya untuk perusahaan tidak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harapan, sehingga timbul kesan kurang adanya perhatian terhadap hasil kerjanya. Keadaan tersebut bila terus berlangsung dapat menyebabkan beberapa hal, seperti; terjadinya penurunan kemampuan dan profesionalisme kerja, berkurangnya produktivitas kerja dan tidak adanya kerja sama yang baik dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Tiffin (1979, hal.104) bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Gejala absensi dan pindah kerja sering terjadi di antara karyawan yang tidak mempunyai tim kerja yang saling memahami dan tidak mampu menyesuaikan diri. Kepuasan kerja karyawan sebagian besar tergantung pada tersedianya kondisi atau iklim organisasi suatu perusahaan.

Menurut Cholil (1986, hal. 60) bahwa iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dengan iklim organisasi yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Akhir-akhir ini media massa khususnya tayangan televisi sering memberitakan mengenai unjuk rasa atau mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan di beberapa perusahaan. Unjuk rasa merupakan suatu indikasi wujud ketidakpuasan karyawan. Unjuk rasa terjadi karena suasana lingkungan kerja yang kurang baik, seperti kebijaksanaan organisasi atau perusahaan yang terlalu merugikan karyawan dalam organisasi. Unjuk rasa merupakan salah satu bukti bahwa iklim organisasi yang terjadi di organisasi atau perusahaan tempat bekerja tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan. Proses unjuk rasa yang dilakukan oleh karyawan merupakan salah satu jalan yang dipandang lebih efektif melalui birokrasi atau prosedur yang ditentukan.

Suatu permasalahan juga akan muncul dalam perusahaan apabila karyawan tidak dapat menciptakan suasana yang harmonis dan adanya sikap pimpinan yang kurang mendukung. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang berakibatnya menurunnya produksi kerja sehingga dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sehingga iklim organisasi suatu perusahaan perlu diberi perhatian yang cukup agar karyawan mampu bekerja mampu bekerja secara optimal.

Rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut maka penulis mengambil judul : **HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA UNTUK KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KUSUMA MULIA TEXTILE SURAKARTA.**

## **B. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan hasil replikasi dari skripsi Prabandana (2002) yang berjudul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Prabandana yaitu adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Prabandana melakukan penelitian ini di perusahaan industri mebel Kasega Dadidit Boyolali. Prabandana menyarankan kepada peneliti selanjutnya dengan melihat faktor lain misalnya: jenis kelamin, umur, lama kerja, tingkat pendidikan. Penulis menambahkan variabel umur yang disarankan oleh peneliti terdahulu. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan textile PT. Kusuma Mulia Textile Surakarta.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kondisi iklim organisasi karyawan.
3. Untuk mengetahui kondisi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Penelitian Secara Teoritis :**

- a. Bagi peneliti dapat memperkaya khasanah ilmu, khususnya Ilmu Psikologi Industri dan Manajemen.
- b. Bagi program studi psikologi, penelitian ini dapat menjadi wacana dalam melakukan pembenahan iklim suatu organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **2. Manfaat Penelitian Secara Praktis :**

- a. Bagi perusahaan diharapkan mampu memberikan dukungan berupa penciptaan iklim organisasi yang kondusif dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikis karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi segenap karyawan dengan mengetahui pentingnya iklim organisasi diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar terjalin hubungan yang harmonis dan tercapainya kepuasan kerja.

- c. Bagi peneliti, dapat memahami dan menganalisa suatu dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan.