

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, social budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis factor internal perusahaan. Factor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang di tetapkan

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan.

Untuk meningkatkan kualitas yang diberikan karyawan pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya.

Berdasarkan pendapat di atas, peningkatan kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat di capai dengan motivasi. Dalam teori motivasi *two factor* dari Frederick Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor yang memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu faktor *dissatisfiers* (Gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal) dan faktor *satisfiers* (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri). *Hersberg* juga mengatakan kepuasan kerja karyawan yang tergolong pimpinan dan staf berbeda. Karyawan staff yang

memperoleh penghasilan rendah cenderung lebih mudah terpuaskan dengan hal-hal yang bersifat *hygiene* seperti insentif, dan kondisi kerja yang nyaman, sedangkan karyawan yang tergolong pimpinan cenderung akan terpuaskan dengan hal-hal yang bersifat motivator yang langsung berhubungan dengan pekerjaan seperti membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, lebih mengutamakan penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer atau pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat *turn over* yang rendah karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik karena kebutuhan pentingnya terpuaskan. Ketika seseorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seseorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins,2006).

Saat ini masalah tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan

mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Data yang diperoleh dari jumlah *turnover* PTPN V sei galuh dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Turnover Pada Bagian Kantor PTPN V Sei Galuh

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	% Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	% Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2012	38	2	5,2%	2	5,2%	38
2013	38	3	7,8%	1	2,5%	40
2014	40	1	2,5%	4	10%	37
2015	37	2	5,4%	3	8,3%	36
2016	36	2	5,5%	4	11,1%	36

Sumber: PTPN V Sei Galuh

Dari tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PTPN V sei galuh kabupaten Kampar relatif berfluktuatif dan cenderung mengalami kenaikan selama lima tahun dari 2012 hingga tahun 2016, yang mana pada tahun 2012 jumlah persentase *turnover* karyawan mencapai 5,2%, kemudian pada tahun 2013 mengalami penerunan menjadi 2,5%, dan pada tahun 2014 terjadi jumlah kenaikan *turnover* yang cukup pesat yakni 10%, pada tahun 2015 *turnover* mengalami kembali penurunan dengan jumlah persentase yakni 8,3%. Pada akhirnya jumlah *turnover* kembali naik hingga 11,1% dari jumlah karyawan di tahun 2016.

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut pada PTPN V sei galuh, *turnover* karyawan yang cenderung mengalami kenaikan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah, hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu witasari (2009) yang menyatakan bahwa *turnover* karyawan juga terkait erat dengan kepuasan kerja.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja perusahaan yang menyenangkan atau iklim organisasi. Faktor ini sangat berpengaruh untuk memotivasi karyawan dalam bekerja yang akhirnya akan tercapai kepuasan dalam bekerja.

Iklim organisasi merupakan serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang lebih tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan .maka kepuasan pun akan berkurang. Dengan kata lain hasil akhir atau perilaku ditentukan oleh interaksi dan kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Iklim (climate) selalu dilihat sebagai descriptive concept yang tertuju pada fakta tentang lingkungan, di lain pihak iklim digunakan untuk mengevaluasi kepuasan kerja. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan

tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. begitu juga dengan iklim organisasi yang terjadi pada bagian kantor perusahaan PTPN V sei galuh.

Jika dilihat dari iklim organisasi pada bagian kantor PTPN V sei galuh kabupaten Kampar terlihat pada suasana kerja karyawan yaitu: (1) ruang kerja yang terlalu sempit membuat para karyawan kurang nyaman, pencahayaan yang kurang, peralatan kantor yang sudah banyak tidak berfungsi sehingga menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (2) masih banyak karyawan yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih adanya karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan dan lain sebagainya. (3) tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan belum dapat dilaksanakan secara maksimal sehingga laporan sering tidak tepat waktu dan (4) perusahaan dinilai sebagian karyawan kurang komitmen terhadap upaya-upaya untuk mensejahterakan karyawan.

George H. Lidwin dan Robert A. Stringer (1976) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi. *Pertama*, dimensi stuktur yang menjelaskan langkah dan tindakan dari pihak manajemen, berhubungan dengan peraturan yang ditetapkan, hirarki dalam organisasi dan birokrasi, kejelasan uraian tugas yang diberikan, proses pengambilan keputusan serta kontrol yang diberlakukan di organisasi. *Kedua*, dimensi interaksi yang menggambarkan suasana interaksi antar karyawan suatu organisasi harus tercipta interaksi yang

baik dan harmonis antar karyawan suatu organisasi. *Ketiga*, dimensi imbalan yang memiliki pengaruh yang besar dalam terciptanya iklim organisasi yang baik, dimensi ini menggambarkan sistem imbalan yang ada. *Keempat*, dimensi resiko yang menjelaskan bahwa setiap aktivitas organisasi memiliki risiko menjadi kewajiban organisasi untuk meminimalkan risiko dan memiliki action plan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. *Kelima*, dimensi tanggung jawab yang menjelaskan rasa tanggung jawab yang ada di dalam organisasi, setiap karyawan di harapkan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

Suatu organisasi harus dapat menciptakan dimensi yang dijabarkan di atas selain itu pengetahuan mengenai motivasi setiap karyawan di suatu organisasi merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh para pelaku organisasi dengan demikian, mereka akan lebih dapat memahami bagaimana menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan akhirnya akan tercipta kepuasan kerja semua karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kantor PTPN V Sei Galuh”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

“Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kantor PTPN V Sei Galuh Kabupaten Kampar”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis iklim organisasi pada bagian kantor PT. Perkebunan Nusantara V sei galuh kabupaten Kampar.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada bagian kantor PT. Perkebunan Nusantara V sei galuh kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor PT. Perkebunan Nusantara V sei galuh kabupaten Kampar.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkan langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan stara satu.

2. Bagi perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan agar terjadi peningkatan kepuasan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai peran iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan khususnya bagi jurusan manajemen.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi tiga (3) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini berisi yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II: Telaah Pustaka

Pada Bab II ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan mengenai penelitian yang terjadi terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini merupakan bab yang memberikan hasil tentang iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

BAB VI: Penutup

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pembaca.