BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan pelaku bisnis atau dunia usaha dimasa lalu atau dimasa sekarang terpaku pada investasi atau asset yang dimili inya, mungkin ada benarnya karena melalui investasi atau modal yang ditanamkan itu merupakan salah satu faktor modal dalam pengadaan sarana dan prasarana dalam menunjang bisnis tersebut, termasuk biaya operasionalnya. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha tersebut sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif, efesien dan optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, bahkan ati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jas dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai dengan efektif dan efesien. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh Sumber Daya Manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan

yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya berarti pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar - benar dapat diselesaikan sesuai rencana (Sedarmayanti, 2001 : 17).

Tak dapat dipungkiri perusahaan dapat berkembang denga cepat merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan, ehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal maupun ekternal. Tingkat pencapaian tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi untutan lingkungan. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan mengatasi tantangan serta ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Sebaliknya apabila organisasi atau perusahaan tidak dapat mengantisipasi perubahan-perubahan di sekelilingnya, akan menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat bersaing dengan organisasi yang lainnya. Salah satu cara untuk dapat tetap bertahan dalam lingkungan yang terus berubah dan situasi persaingan yang semakin meningkat adalah dengan memperhatikan faktor sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama b rjalannya sebuah organisasi.

Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena manusia tak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan sumber daya manusia memacu perubahan organisasi. Perubahan dalam suatu organisasi akan menimbulkan iklim organisasi yang baru. Iklim organisasi ini bersumber pada persepsi anggotanya yang mewakili suasana kerja di dalam suatu organisasi. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggota untuk meningkatkan prestasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah l u yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Iklim organisasi merupakan aspek eksternal yang mempen ruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi. Ikli organisasi pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, men ntang dan membangkitkan motivasi kerja. Iklim organisasi dan kar teristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan aik dan meningkatkan kepuasan kerjanya. (Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santy dalam majalah ilmiah Unikom, Vol 6 no.2 : 225).

Dalam survey awal yang dilakukan penulis di PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah barat (PT. Sinar Roda Utama Bandung an PT. Sinar Roda Utama Jakarta) melalui wawancara kepada karyawan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat, diketahui banyak karyawan yang mengeluhkan suasana lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman. Diantaranya disebabkan

komunikasi yang kurang terbuka antara pimpinan dan karyawan sehingga keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan pencapaian tujuan perusahaan kurang optimal. Struktur organisasi yang selalu berubah-ubah menyebabkan prosedur kerja yang birokratis dan pemecahan masalah tidak dapat diselesaikan pada saat itu juga. Kurangnya dukungan dari rekan kerja maupun dari atasan membuat seorang karyawan cenderung kurang berani dalam mengeluarkan pendapat, menuangkan ide / gagasan - gagasan baru ataupun menyatakan ketidakpuasannya. Standar dan tekanan kerja yang tinggi belum diimbangi imbalan yang dirasakan pantas oleh karyawan. Tidak adanya aturan kerja yang menjamin hubungan kerja yang adil dan lenggeng menyebabkan kurangnya rasa aman, sikap saling percaya dan saling hormat antara pimpinan dan bawahan. Rasa tidak nyaman yang diperoleh dari pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bahkan sering terjadi karyawan masuk dan keluar dari perusahaan.

Akibat dari suasana kerja tersebut masih banyak pegawai yang menunjukan perilaku yang hanya datang terlambat dan tidak termotivasi melakukan pekerjaan secepatnya, sehingga pekerjaan menjadi tidak terselesaikan dan baru selesai pada hari-hari berikutnya. Hal-hal tersebut tentunya mempengaruhi rasa tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Kondisi tersebut lambat laun akan semakin dirasakan oleh pegawai sebagai sesuatu yang membosankan, akibatnya pegawai tidak memiliki rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang dilaksanakan dan tidak merasa bahw pekerjaan yang dikerjakan dapat memberikan sesuatu yang bernilai bagi dirinya. Hal ini diduga

menjadi penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat.

Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul **“ Analisis Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)”.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Suasana kerja yang kurang nyaman, turunnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan, banyaknya karyawan yang masuk dan keluar sebagai indikasi adanya ketidakpuasan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor iklim organisasi yang dimiliki PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta), diantaranya :

1. Kurangnya komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan
2. Struktur organisasi yang berubah-ubah menyebabkan prosedur kerja yang birokratis
3. Tidak adanya aturan kerja yang menjamin hubungan kerja yang adil dan langgeng.
4. Standar kerja yang tinggi namun belum diimbangi dengan imbalan yang dirasakan pantas oleh karyawan

Dengan demikian diperlukan suatu kajian keterkaitan antara variabel ik organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian dalam latar belakang dan identifi asi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana iklim organisasi pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penulis mengadakan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi, yang akan digunakan untuk menganal is iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui iklim organisasi pada PT. Sinar Roda ama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sina Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)
3. Untuk Mengetahui pengaruh iklim organisasasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini dapat memberi masukan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait analisis iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat mendapat ge ar stara I di fakultas ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia Universitas Komputer Indonesia.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan refe ensi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti dalam bidang kajian yang sam dan diharapkan agar dapat memperbaiki kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran kepada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan memperhitungkan iklim organisasi.
2. Bagi karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemi iran tentang pentingnya iklim organisasi bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat yaitu :

1. PT. Sinar Roda Utama Bandung yang berlokasi di Jl. Gegerkalong Tonggoh III No. 2 RT.04 RW.08 Kel. Gegerkalong Kec. Sukasari, Bandung 40153.
2. PT. Sinar Roda Utama Jakarta yang berlokasi di Perkant ran Duta Merlin Blok C-58 Jl. Gajah Mada 3-5, Jakarta 10130.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelit an ini adalah mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2010. Untuk mempermudah kegiatan penelitian dan penyusunan skripsi, peneliti m mbuat jadwal penelitian sebagai berikut

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Usulan penelitian																
2	Pelaksanaan penelitian																
3	Pengumpulan data																
4	Pengolahan dan analisis data																
5	Penyusunan laporan sidang																