

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan merupakan hal yang pasti terjadi pada suatu siklus kehidupan. Lingkungan yang terus bergerak merupakan salah satu pemicu terjadinya perubahan. Keinginan untuk lebih maju dan lebih baik dari kondisi yang sudah ada dapat membawa individu bergerak dan melakukan perubahan. Pergerakan kondisi ekonomi, politik, hukum, sosial, dan budaya serta perkembangan informasi, teknologi, komunikasi dan globalisasi dapat menyebabkan terjadinya perubahan. Kekuatan dan tekanan lingkungan tersebut memberikan dorongan baik kepada individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan untuk berubah sebagai upaya beradaptasi dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Perubahan mencerminkan Bergeraknya kondisi menjadi sesuatu yang baru. Terjadinya perubahan dalam suatu organisasi dapat memicu beberapa permasalahan kepegawaian seperti kreativitas tim kerja, komitmen anggota terhadap organisasi, kinerja anggota, dan kepuasan kerja anggota secara keseluruhan. Umumnya setiap orang terbiasa melakukan sesuatu sesuai dengan cara, aturan, dan kesepakatan yang sudah ada. Fenomena perubahan menuntut individu untuk turut berubah dan beradaptasi. Individu-individu pada organisasi memiliki pemahaman dan pendekatan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Ada individu-individu yang dapat menerima terjadinya perubahan, namun ada pula sekelompok individu yang memiliki kesulitan untuk memahami tujuan terjadinya perubahan. Penolakan akan terjadinya perubahan tersebut dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap

pekerjaannya. Keadaan bekerja yang baru dan menantang dapat berdampak baik, namun bila terlalu berlebihan dan tidak ditangani dengan tepat, maka dapat menggoyahkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Karyawan memiliki harapan besar baik dalam kehidupan berkarir maupun dalam kehidupan pribadi yang berusaha diwujudkan dengan bekerja pada suatu organisasi. Perubahan yang terjadi pada organisasi dapat menggoyahkan rasa aman dan kepastian seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat mendorong terciptanya ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Setiap organisasi sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja anggotanya karena kepuasan kerja merupakan hal yang cukup penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat mencerminkan kualitas manajemen organisasi itu sendiri. Organisasi sebaiknya memanfaatkan manajemen yang baik untuk memelihara kepuasan kerja karyawannya dengan pendekatan yang paling tepat dan sesuai. Kepuasan kerja karyawan pada akhirnya dapat memberikan dampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan itu sendiri. Apabila seorang karyawan menghasilkan kinerja yang baik, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan juga dapat dinilai baik.

Yayasan Pendidikan Sablina adalah organisasi pendidikan yang masih dalam tahap perkembangan. Yayasan Pendidikan Sablina banyak melakukan perubahan kebijakan dalam upaya menghadapi persaingan. Perubahan kebijakan yang terjadi antara lain perubahan rencana bisnis, perubahan kebijakan peraturan pegawai, perubahan kebijakan promosi karyawan, perubahan kebijakan sistem penggajian, perubahan kurikulum, dan kebijakan mutasi karyawan.

Fenomena ketidakpuasan karyawan dalam bekerja ditemukan pada saat Yayasan Pendidikan Sablina sedang melakukan perubahan pada salah satu kebijakannya. Ketidakpuasan kerja yang diperlihatkan awalnya berupa keluhan karena perbedaan dalam menyikapi maksud dan tujuan perubahan yang sedang terjadi. Sikap seseorang dalam bekerja umumnya dimotivasi beberapa hal dalam lingkungan kerja seperti tantangan, pengembangan karir, apresiasi dan pengakuan, serta kenyamanan hubungan kerja. Walaupun kepuasan kerja dapat terbentuk oleh banyak faktor lainnya, perubahan kebijakan yang sedang terjadi memiliki peluang untuk memicu penurunan sikap positif seseorang dalam bekerja.

Bila perubahan kebijakan menimbulkan fenomena ketidakpuasan kerja, ada baiknya bila tim manajemen dapat mengantisipasi sikap ketidakpuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja seseorang sangat penting dipertimbangkan sebagai upaya perbaikan dan perkembangan organisasi itu sendiri secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul **"Pengaruh Perubahan Kebijakan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang, perubahan keorganisasian merupakan salah satu faktor pembentuk untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti beberapa masalah sebagai berikut ini.

1. Bagaimana perubahan kebijakan yang terjadi di Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh perubahan kebijakan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, mengolah, menganalisa, dan menginterpretasikannya untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam memenuhi ujian sidang sarjana lengkap Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha.

Selain itu, penelitian ini juga mempunyai sejumlah tujuan sebagai berikut ini.

1. Mengetahui perubahan kebijakan yang terjadi di Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh perubahan kebijakan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Sablina Bekasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini selain dapat berguna bagi penulis sendiri, juga dapat berguna bagi pihak-pihak lain. Kegunaan yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Bagi perusahaan yang menjadi obyek penelitian, agar dapat memperhatikan beberapa hal penting dalam mengelola perubahan yang terjadi di dalam struktur dan fungsi organisasi, serta untuk menambah sumber wawasan sebagai bahan pertimbangan bagi kegiatan karyawan di masa yang akan datang.
2. Bagi peneliti, untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh perubahan keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawan, serta memberikan informasi mengenai kondisi terkait di dalam perusahaan saat itu.
3. Bagi pembaca, agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan.