

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri dan masing-masing individu tersebut saling membutuhkan. Hal itu merupakan fakta nyata karena manusia hidup saling membutuhkan agar terpenuhi semua kebutuhannya begitu juga sebaliknya. Menurut Surachim dan Firdaus (2008) manusia selalu membutuhkan orang lain untuk bertahan hidup, sehingga dalam hal tersebut mereka membentuk sebuah organisasi, untuk menyelesaikan masalah masalah dengan menggabungkan sumber-sumber dan potensi individu untuk saling membantu. Sumarno (2001) mengungkapkan bahwa, tanpa bantuan manusia lainnya, manusia tidak mungkin bisa berjalan dengan tegak.

Melihat hal di atas, dalam suatu organisasi perusahaan, seorang karyawan memiliki hasrat untuk berusaha memenuhi apa yang menjadi keinginannya. Rasa keinginan karyawan yang tinggi mengarah pada kesukaan dan kesenangan. Sehingga apabila rasa keinginan itu tercapai, maka akan muncul kepuasan kerja dalam diri Sinambela (2001). Hal tersebut berhubungan erat dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, seorang karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memperbaiki kinerja dan termotivasi sehingga dapat memacu tingkat kualitas terhadap perusahaannya. Seperti apa yang telah di kemukakan oleh John dan Newstrom (2004), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya.

## **BAB I PENDAHULUAN**

---

Seiring dengan berjalannya waktu, organisasi dijadikan sarana/wadah untuk saling berinteraksi dan bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang direncanakan. Jika iklim organisasi di dalam suatu perusahaan tidak berkualitas, maka dapat mempengaruhi perilaku karyawan sebagai penggerak organisasi. Handoko (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan tidak merasa senang dengan lingkungan kerjanya, ia akan berperilaku tidak baik sebagaimana ia harus berperilaku seperti : tidak masuk kerja, tidak disiplin, tidak betah lalu memutuskan hubungan kerja dan perilaku buruk lainnya.

Dalam penelitiannya Fitri (2015) menyatakan bahwa semakin baik iklim di dalam organisasi semakin besar peluang organisasi untuk mampu menciptakan kepuasan kerja yang baik, begitu pula sebaliknya bahwa iklim organisasi yang tidak kondusif akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman dan terjadinya kepuasan kerja yang rendah.

Menciptakan sebuah iklim organisasi dalam suatu organisasi sama halnya dengan mengajak dan membawa para anggotanya meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda-beda. Apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai iklim organisasi yang dirasakan anggota dengan pendapat pimpinan di dalam suatu organisasi, maka akan timbul ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan tanggung jawab serta kewajiban yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi

(Sullaida, 2008). Penelitian Taiguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya. Apabila dikaitkan oleh kepuasan kerja iklim organisasi mempunyai hubungan dan memiliki peran yang sangat penting.

Fokus penelitian kali ini, adalah untuk mendeteksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan (Surachim & Firdaus, 2008). Seperti apa yang telah dikemukakan oleh Schneider (1998), iklim organisasi merupakan konsep penjelasan yang berdasarkan pada “persepsi” lingkungan sosial organisasi, sebaliknya kepuasan kerja adalah konsep efektif yang berdasarkan pada “perasaan” mengenai persepsi tersebut. Kedua hal tersebut memiliki korelasi, bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Danish dan Draz (dalam Ali, 2015) terhadap 179 guru dari perguruan tinggi dan Universitas di Punjab, Pakistan. menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, maka penelitian kali ini bertujuan untuk menguji kembali dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan responden karyawan-karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Bandung yang bergerak dalam bidang penyelenggaraan jasa jalan tol.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam peneliti ini adalah apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jasa marga (Persero) Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jasa Marga (Persero) Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti juga menjelaskan manfaat penelitian yaitu :

- Bagi penulis, sebagai masukan dan tambahan untuk pengetahuan serta wawasan mengenai dampak iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan.
- Bagi Akademisi, diharapkan dapat berguna terutama dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana dalam mempraktekkan ilmu pengetahuan serta sebagai tambahan referensi terhadap akademisi mengenai bahasan dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
- Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat membantu dalam mengidentifikasi dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **1.5 Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Waktu dan pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan September sampai dengan Desember 2016.

### **1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian**

- Bab I : Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, waktu pelaksanaan dan sistematika penulisan penelitian.
- Bab II : Landasan teori dan pengembangan hipotesis yang berisi teori-teori iklim organisasi, dimensi iklim organisasi, faktor-faktor penyebab iklim organisasi, teori-teori kepuasan kerja, dimensi kepuasan kerja, serta kerangka pemikiran.
- Bab III : Metoda penelitian yang meliputi populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, serta pengujian hipotesis yang meliputi teori, validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linear sederhana.
- Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengujian validitas, dan reliabilitas, regresi linear sederhana.
- Bab V : Kesimpulan, saran, keterbatasan, dan implikasi manajerial dari penelitian ini.