
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini perkembangan organisasi di Indonesia dapat dikatakan sangat pesat, karena semakin banyak organisasi yang lahir dan siap untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan lahirnya organisasi baru tersebut, tentunya organisasi akan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) guna mendorong organisasi untuk dapat menjadi organisasi yang hebat dan berhasil di tengah banyaknya para pesaing. Dengan ketatnya persaingan yang terjadi tersebut, tentunya tidak mudah untuk menjadi organisasi yang terbaik. Organisasi harus mempersiapkan segala hal yang dapat mendukung keberhasilannya, salah satunya adalah dengan mempersiapkan SDM yang berkualitas, guna mengelola organisasi dengan baik dan benar, sehingga organisasi tersebut dapat menjadi yang terbaik. SDM merupakan modal yang paling penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Siagian (1997) menyatakan bahwa penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi atau organisasi.

Selain pentingnya SDM dalam mencapai tujuan organisasi, tentunya kinerja organisasi secara keseluruhan juga sangat penting sekali, termasuk di dalam kinerja organisasi adalah kinerja dari para SDM tersebut. Simamora (2001) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Jika SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi sudah

berkualitas maka tentunya kinerja akan optimal, kinerja dari SDM tersebutlah yang nantinya akan menentukan keberhasilan dari organisasi, maka dari itu kinerja SDM yang optimal dan yang terbaiklah yang akan sangat memberikan kontribusi yang sangat dibutuhkan oleh organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal dari SDM, terdapat beberapa faktor yang diperlukan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, (Robbin, 1996). Church (1995) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pekerja. Apabila seorang pekerja atau karyawan menyukai pekerjaannya dan seluruh hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah kerja misalnya, maka sikap yang ditunjukkan oleh pekerja atau karyawan tersebut adalah sikap puas terhadap pekerjaannya, yang mana sikap puas terhadap pekerjaan tersebut akan menjadikan kinerja karyawan itu menjadi optimal; sebaliknya apabila seorang pekerja atau karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka akan muncul sikap kurang puas terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi tidak optimal. Luthan (1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja mendapatkan tempat yang sangat penting bagi pelaku organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah kondisi tempat kerja. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik dalam kondisi kerja yang baik, bersih, dan menarik. Kondisi tempat kerja tersebut adalah termasuk dalam iklim organisasi. Dari pernyataan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat

disimpulkan bahwa untuk memperoleh kinerja yang optimal, diperlukan kepuasan kerja dari seorang karyawan, dan untuk memperoleh kepuasan kerja dari karyawan tersebut salah satu caranya adalah dengan memperhatikan iklim organisasi. Perusahaan harus dapat mengelolah iklim organisasi dengan baik, guna memacu kepuasan kerja para karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal, yang nantinya akan memberikan kontribusi yang positif bagi keberhasilan perusahaan.

Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dalam organisasi yang melakukan pekerjaannya. Hal ini bisa ditunjukan pada lingkungan dalam departemen, unit dalam perusahaan besar seperti kantor cabang, atau keseluruhan perusahaan. Kita memang tidak bisa melihat atau menyentuhnya, tapi itu ada (Davis & Newstorm, 1985). Menurut penelitian, iklim organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk mendukung kinerja organisasi. Newstrom (1985) mengatakan bahwa iklim dalam organisasi dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja seorang karyawan pada organisasi atau perusahaannya. Jika iklim organisasi yang tercipta sudah baik, maka para karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa hambatan-hambatan, dan dapat menghasilkan kinerja yang optimal, dan sebaliknya jika iklim organisasi kurang kondusif, maka akan menghambat kinerja karyawan sehingga kurang optimal. Iklim organisasi yang dimaksud di dalamnya terdapat suasana kerja, fasilitas kerja, kebijakan kerja, dan juga rekan kerja. Taguiri & Litwin; dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

Dalam dunia perbankan, Bank X merupakan salah satu Bank di Indonesia yang sedang mencoba untuk bertumbuh menjadi Bank yang unggul di tengah ketatnya persaingan. Bank X memiliki visi dan misi, di mana visinya yaitu menjadi bank perkreditan rakyat yang sehat dan kuat dengan aset terbesar melalui jaringan terluas didukung layanan terbaik, dan misinya adalah memberikan layanan perbankan melalui sistem manajemen mutu, *Service Quality*, SDM berkompeten, dan infrastruktur yang sesuai untuk menciptakan loyalitas nasabah dalam rangka tumbuh berkembangnya perusahaan. Bank X memiliki nilai-nilai yang ditanamkan dalam organisasinya; di mana nilai-nilai tersebut adalah bersikap mental positif, selalu meningkatkan profesionalisme, memiliki integritas tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, pemberdayaan (*empowerment*), mampu bekerja dalam *team work* dalam bagian yang terkait. Bank X merupakan salah satu bank yang sudah memiliki cabang di kota-kota di Indonesia. Bank X telah berdiri sejak tahun 1990, dan cukup dikenal oleh masyarakat. Banyak sekali bank baru yang lahir di Indonesia, sehingga menyebabkan persaingan semakin ketat. Dalam mencapai visi dan misi dari Bank X, dapat terlihat jelas bahwa SDM sangat memiliki peran yang besar.

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan wawancara dengan pimpinan di Bank X, dan memperoleh suatu informasi yaitu Bank X merupakan bank yang memberikan kompensasi yang jumlahnya cukup besar untuk para *fresh graduate* yang bekerja di bank ini. Kompensasi merupakan salah satu hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dapat memicu kinerja karyawan menjadi optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi yang sangat baik bagi kemajuan

organisasi. Handoko (1992) berpendapat bahwa kinerja yang lebih baik menyebabkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan kinerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat kinerja mereka; maka ketidakpuasan akan terjadi, sehingga dapat menghambat kinerja, dan berdampak kurang baik bagi keberhasilan organisasi. Selain wawancara dengan pimpinan dari bank tersebut, peneliti yang terjun langsung ke kantor bank tersebut juga mengamati iklim organisasi yang ada didalamnya. Menurut Davis & Newstrom (2005), Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Peneliti melihat bahwa para karyawan yang bekerja di sana masih terbilang cukup muda dari segi usia, sehingga terlihat suasana yang santai dan terlihat akrab antar karyawan dengan karyawan lainnya. Suasana kerja tersebutlah yang biasanya akan memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti juga memperoleh informasi bahwa tingkat *turn over* karyawan di bank tersebut relatif rendah. Biasanya jika karyawan sudah memiliki kepuasan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan menyukai pekerjaannya, sehingga kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut dan berpindah ke perusahaan lain menjadi kecil, dan *turn over* karyawan juga menjadi kecil kemungkinannya. Jadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bukan hanya kompensasi saja seperti yang telah dijelaskan sekilas sebelumnya, namun iklim organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Church (1995) mengatakan bahwa iklim organisasi yang ada dalam kelompok kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap rasa puas, kontribusi karyawan, dan semangat tim dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank X.”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah:

Menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank X?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Bank X, karena dengan adanya penelitian ini dapat diketahui apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank X, sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan atau upaya-upaya yang tepat untuk menjadi lebih baik lagi, yaitu apabila iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan dapat memperhatikan serta mengelolah iklim organisasi dengan tepat agar tercapai kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk memperkuat teori-teori yang sudah ada. Bagi para akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk penelitian selanjutnya.

3. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru yang dapat memperkaya wawasan masyarakat sekitar.