

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Robbins (2002: dalam one.indoskripsi.com) mengatakan “memiliki sumberdaya manusia yang handal merupakan hal yang sangat berharga, bahkan merupakan aset yang sangat penting dalam memecahkan masalah-masalah”. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja.

Setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik antara lain dengan adanya penciptaan iklim organisasi. Organisasi mempunyai iklim yang berbeda dengan iklim organisasi lainnya tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral, dan dapat bersifat mendukung. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan.

Menurut Devis dan Hewstrom (1995: dalam vinspirations.blogspot.com) iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Menurut Simmamora (2001: dalam

vinspirations.blogspot.com) iklim organisasi terdiri dari hubungan antar karyawan dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Litwin dan Stringer (1995: dalam Kusjainah 2004) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi iklim yaitu : struktur, tantangan dan tanggung jawab, kehangatan dan bantuan, penghargaan dan hukuman, konflik, standar penampilan kerja dan harapan kerja, identitas dan pengambilan resiko. Kolb, dkk (1984: dalam Satria 2005) mengatakan bahwa faktor-faktor iklim organisasi adalah : tanggung jawab, standar, konformitas, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan dan hubungan, dan kepemimpinan.

Iklim yang ada di dalam organisasi akan berdampak kepada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, artinya semakin baik iklim organisasi akan semakin baik pula perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan demikian pula sebaliknya. Menurut Luthans (1998: dalam jurnal-sdm.blogspot.com) apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Iklim organisasi merupakan bagian dari organisasi yang baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan seperti

semangat bekerja, kenyamanan kerja, citra organisasi, serta kepuasan kerja. Untuk mendapatkan semua itu maka perusahaan ataupun organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukkan oleh karyawan sebab iklim organisasi yang mendukung tersebut merupakan salah satu kebutuhan bagi karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan berdampak pada terpenuhi pula kepuasan mereka dan akan berdampak kepada pemenuhan kewajiban mereka yaitu produktivitas yang meningkat. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi.

Menurut Schermerhorn (1993: dalam Satria 2005) memberikan definisi kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi di mana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Selain itu menurut Martoyo (2000: dalam one.indoskripsi.com) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini baik berupa finansial maupun nonfinansial. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan demikian sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan setelah kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi. Bila penghargaan ataupun kebutuhan yang didapat oleh karyawan dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan ataupun kebutuhan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi ataupun kinerja mereka (T. Hani Handoko, 2001). Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan akan dengan baik dan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Manusia bekerja dalam organisasi tidak dapat melepaskan kepribadian, kepentingannya, dan tujuan pribadi yang bersifat organisasional. Untuk itu mereka berusaha agar dapat memenuhi harapan organisasi sehingga tercapai kepuasan kedua belah pihak.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi banyak faktor. Luthan (1998: dalam jurnal-sdm.blogspot.com) menunjukkan 6 faktor penting yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengendalikan kepuasan kerja adalah isi pekerjaan, pembayaran upah, promosi, pengawasan kerja, kelompok kerja, dan kondisi kerja atau iklim kerja. Dengan adanya faktor-faktor tersebut maka suatu organisasi harus memenuhi kebutuhan karyawan atas faktor-faktor tersebut karena dengan demikian akan dapat menghasilkan suatu iklim organisasi yang baik bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Semakin baik iklim organisasi suatu perusahaan atau organisasi akan dapat peningkatan kepuasan kerja, namun bila karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan tidak mendapatkan suatu kepuasan maka mereka cenderung berperilaku tidak puas dengan pekerjaan mereka dengan jadi dapat dikatakan bahwa ada

pengaruh negatif ketidakpuasan terhadap karyawan itu sendiri seperti penurunan kualitas kerja, mogok kerja, demonstrasi, dan lain sebagainya.

Penelitian yang melibatkan tema iklim organisasi bagi karyawan yang bekerja di instansi pendidikan dalam organisasi Muhammadiyah seperti Universitas Muhammadiyah Yogyakarta belum begitu banyak diteliti. Penelitian dengan topik ini penting mengingat iklim organisasi merupakan salah satu hal yang dapat menunjang baik buruknya perilaku yang akan ditunjukkan oleh karyawan. Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya. Dengan demikian organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan nyaman mungkin dengan tujuan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawannya yang akan berdampak positif bagi instansi itu sendiri.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu instansi pendidikan Muhammadiyah yang cukup besar yang di dalamnya terdapat banyak karyawan yang terbagi di berbagai unit kerja. Banyak hal yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menyatakan ketidakpuasannya salah satunya adalah kualitas pelayanan, pelayanan karyawan kepada mahasiswa dirasa kurang memuaskan hal ini dilihat dari banyaknya mahasiswa yang mengeluhkan pelayanan karyawan. Dengan alasan tersebut peneliti ingin mengetahui penyebab dari ketidakpuasan tersebut dilihat dari aspek iklim organisasi atau iklim kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (UMY).

B. Rumusan Masalah

Iklm di dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap individu atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sebab iklim organisasi itu adalah suasana atau lingkungan tempat di mana karyawan melakukan tugas-tugas ataupun pekerjaan mereka. Di dalam iklim organisasi ini terdapat berbagai aspek antara lain kondisi fisik tempat bekerja, hubungan antar sesama rekan kerja, hubungan dengan pemimpin atau menejer, dan lain sebagainya. Artinya apabila aspek-aspek tersebut baik maka akan terciptanya kenyamanan serta kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya apabila aspek-aspek tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka tidak akan tercipta kenyamanan karyawan terhadap pekerjaannya dan otomatis tidak akan didapat kepuasan kerja.

Kita menyadari bahwa setiap pekerja di suatu organisasi mempunyai arti yang sangat penting. Sementara itu, kepuasan kerja menjadi masalah yang sangat kompleks karena menyangkut perilaku individu yang berbeda-beda. Kepuasan kerja ini pada akhirnya menjadi masalah yang sangat penting terbukti dengan besarnya manfaat baik bagi kepentingan individu (pekerja)

maupun perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja yang baik. Salah satu upaya untuk mencapai kepuasan kerja tersebut yaitu dengan cara melakukan penelusuran terhadap hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah iklim organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah. Apakah iklim organisasi (*organization climate*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam skripsi berjudul pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan banyak manfaat yang dapat diperoleh, antara lain:

1. Di bidang teoritis.

Memberi penjelasan dan bukti empiris tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran untuk penelitian berikutnya.

2. Di bidang praktik.

Sebagai acuan kepada instansi untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menunjang serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap citra maupun mutu instansi maupun organisasi.

3. Bagi peneliti.

Untuk mengaktualisasikan ilmu pengetahuan ekonomi khususnya dibangku kuliah dan pengetahuan Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah didapat secara umum serta memberi pemahaman tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga sewaktu-waktu dapat dipergunakan.