

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah hubungan dan peran orang-orang dalam suatu organisasi. Unsur sumber daya manusia adalah orang yang merupakan tenaga kerja atau karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini hanya berfokus pada masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia. Orang menjadi perencana, pelaksana dan faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi karena orang berperan aktif dan proaktif dalam semua pekerjaan dan kegiatan organisasi. Tanpa peran aktif para pekerja, sekalipun peralatannya sangat mumpuni, tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marbawi, 2016). Ketika sebuah organisasi dapat mempraktikkan manajemen sumber daya manusia yang baik, itu memastikan bahwa karyawan dapat melakukan yang terbaik. Oleh karena itu, pegawai merupakan aset penting dalam instansi pemerintah. Karyawan bertindak sebagai fasilitator dalam mencapai tujuan, tetapi mereka juga memiliki emosi, pikiran, dan kehendak yang mengatur perilaku mereka di tempat kerja. Perilaku ini disebut kepuasan kerja, yang bersumber dari pekerjaan, lingkungan, budaya perusahaan, kepemimpinan, dan lain-lain.

Komitmen organisasi menjadi perhatian dalam banyak penelitian karena memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja, seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan, dan perputaran karyawan Staf. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja dan perilaku kerja

karena komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi. Sikap ini mendorong seseorang untuk berperilaku positif, disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat keberhasilan. Dengan demikian, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat dijadikan dasar untuk memprediksi perilaku individu di tempat kerja (Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. 2016).

Di sisi lain, perusahaan harus berusaha meningkatkan komunikasi dalam organisasi berdasarkan kebutuhan perusahaan secara profesional, sehingga pada gilirannya hubungan positif antar perusahaan terjalin secara alami, dalam hal ini hubungan antar departemen yang berbeda, antar bawahan, baik keuntungan maupun sebaliknya. Komunikasi organisasi merupakan area penting yang saat ini menjadi fokus dan perlu ditangani. Menurut Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016), dimana komunikasi organisasi adalah pelaksanaan dan interpretasi pesan antar unit komunikasi yang menjadi bagian dari organisasi tertentu.

Tentunya untuk mencapai kepuasan kerja, suatu organisasi harus memiliki karyawan yang tidak hanya cerdas dan kompeten dalam pekerjaannya, tetapi juga memiliki etos kerja. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi tidak hanya dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan dan organisasi, tetapi juga menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja biasanya diukur dari berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, manajemen, rekan kerja, promosi dan gaji. Ketika aspek pekerjaan dan aspek diri saling mendukung dan sebaliknya,

karyawan merasakan kepuasan kerja. Jika aspek-aspek tersebut tidak didukung, karyawan akan merasa tidak puas (Hasibuan, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan organisasi (Choiriyah, Soegito, & Roshayanti, 2017), (Verang, 2015), Wahyuni, Kanto, dan Kriyantono (2015), dalam hal ini menggunakan konsep lingkungan organisasi, iklim, berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan ruang organisasi sangat penting, karena ruang yang tertata dapat memberikan ruang organisasi yang sehat dan efektif bagi kegiatan sekolah. Lingkungan organisasi adalah lingkungan manusia di mana orang-orang dalam organisasi dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Mempengaruhi karyawan organisasi untuk memimpin kinerja organisasi di semua lingkungan yang dihadapi karyawan. Karena lingkungan yang baik berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap moral suatu organisasi.

Emmons (Scherman, 2015:71-72), lingkungan organisasi didefinisikan sebagai kualitas dan frekuensi hubungan antara guru dan siswa, antara guru itu sendiri, antara pemimpin organisasi dan guru, antara pemimpin organisasi dan siswa, antara staf organisasi dengan orang tua dan masyarakat umum. Lingkungan organisasi dianggap sebagai suasana kerja atau organisasi, sikap dan hubungan antara manajer, karyawan, karyawan dan masyarakat pada umumnya. Kita juga dapat mengatakan bahwa ruang organisasi mencakup banyak hal. Lingkungan organisasi dalam lingkungan kerja artinya tidak ada diskriminasi dalam pembagian kerja, pengembangan karir, dan lain-lain. Selain itu, proses organisasi

tidak membeda-bedakan karyawan atau pekerja saat menjalankan tugas organisasi.

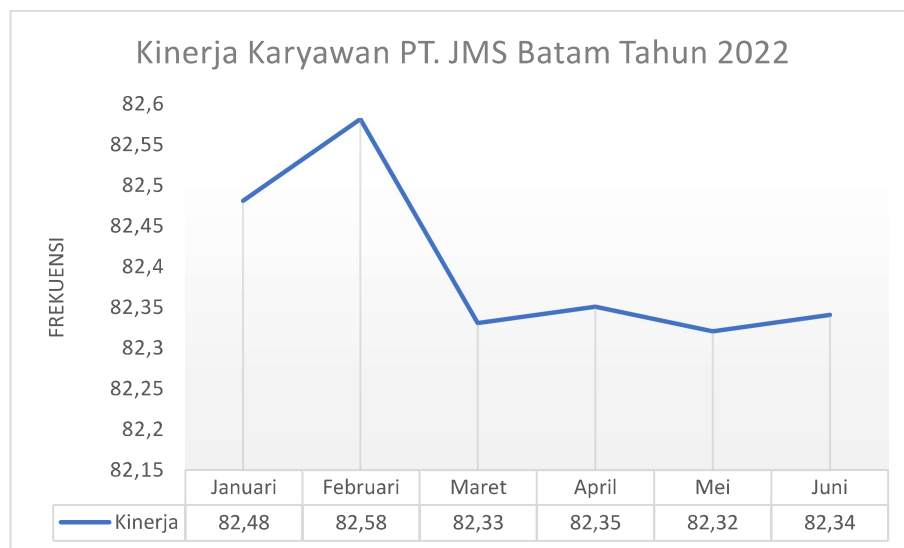
Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah budaya perusahaan. Davis menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami oleh anggota organisasi untuk memberi makna atau makna bagi organisasi dan menjadi dasar pedoman perilaku dalam organisasi. Pengertian ini menjelaskan bahwa budaya merupakan kebiasaan, sedangkan budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki kebiasaan, budaya, dan aturan yang berbeda. Seperti halnya budaya organisasi pemerintahan, instansi pemerintah memiliki adat dan budaya yang berbeda walaupun bekerja pada sektor pelayanan publik yang sama. Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, jika budaya tersebut benar, maka organisasi yang bersangkutan mempraktekkan kebiasaan-kebiasaan yang baik. Akibatnya, banyak instansi pemerintah yang saling bersaing untuk menciptakan budaya perusahaan dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerjanya.

Diperlukan suatu proses untuk mengembangkan budaya organisasi yang kuat karena perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi berkaitan dengan perubahan orang-orang dalam organisasi tersebut, antara lain perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan keyakinan, sikap dan perilaku. Harus ada kecocokan antara karakteristik organisasi dan harapan karyawannya, yang diterjemahkan menjadi tingkat komitmen yang tinggi. Saat mempersiapkan perubahan, karyawan perlu merasa aman dan bahagia di tempat kerja mereka. Dengan demikian, karyawan

akan siap menerima perubahan dengan sepenuh hati, sepenuh hati tanpa rasa takut atau paksaan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tingkat komunikasi organisasi yang baik di organisasi yang kurang terpusat. Dalam sebuah organisasi, orang berkomunikasi dengan cara yang berbeda, yang merupakan keuntungan yang signifikan dalam sebuah organisasi bila memungkinkan untuk berkomunikasi dalam lingkungan kerja yang baik dan mendukung.

Berdasarkan hasil observasi di PT. JMS Batam diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 masih fluktuatif, seperti pada diagram di bawah ini.



Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. JMS Batam 2022

Berdasarkan hasil observasi pada Gambar 1.1 terlihat jelas bahwa implementasi PT. JMS Batam mencapai 82,48% di bulan Januari, kemudian

mencapai 82,58% di bulan Februari, namun turun menjadi 82,33% di bulan Maret, kemudian mencapai 82,35% di bulan April, kembali di bulan Mei turun menjadi 82,32% dan kemudian mencapai 82,34% di bulan Juni. Tentunya harus dikatakan bahwa ada banyak faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli dan didukung oleh penelitian sebelumnya, salah satu faktor penentu kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan pendapat dari beberapa ahli, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. JMS Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan antara lain:

1. Kinerja karyawan PT. JMS Batam pada tahun 2022 masih fluktuatif.
2. Adanya perlakuan diskriminatif dalam pembagian kerja, pengembangan karir dan lainnya.
3. Munculnya pandemi Covid-19 telah mengubah budaya organisasi. Perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi melibatkan perubahan pada orang-orang dalam organisasi tersebut, termasuk perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku.

4. Seringkali pendapat, saran, dan kritik dari pekerja kurang diperhatikan oleh pihak manajerial sehingga diasumsikan bahwa komunikasi di dalam organisasi tidak baik.

1.3. Batasan Masalah

Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian dilakukan di PT JMS di Kota Batam
2. Penelitian ini mencakup iklim organisasi, budaya organisasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT JMS Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu secara parsial dan secara simultan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam?
4. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam.
2. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam.
3. Pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam.
4. Pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JMS Batam

1.6. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Karyawan PT JMS Batam

Diharapkan mampu menjadi sarana informasi perihal kepuasan kerja dan kiat-kiat untuk meningkatkannya.

- b. Bagi PT JMS Batam

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata terhadap perusahaan perihal kondisi karyawan saat ini dan dapat mengambil Tindakan tepat agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan acuan sebagai bahan penelitian selanjutnya dengan tema sejenis.