

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Permasalahan yang sering muncul dalam organisasi harus dapat mempertahankan karyawannya untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan atau tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia. Karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, selain itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi atau perusahaan (Ardana *et al.*, 2012). Sumber daya manusia juga merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi dan bonafiditas suatu perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang

sdirasa dan diterima individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempat kerjanya (Haslam *et al.*, 2010). Iklim kerja juga diartikan sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Yuyuk Liana (2012) dalam penelitiannya iklim organisasi dirasa kondusif serta situasi lingkungan manusianya bersifat kekeluargaan akan membuat guru termotivasi karena rasa puas guru kepada organisasinya, tetapi sebaliknya apabila iklim organisasi tidak kondusif akan berdampak berkurangnya gairah guru dalam mengajar. Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik.berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan. Muljani *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya bila kualitas kehidupan kerja kurang baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan rendah. Nekouei, *et al* (2014) dalam penelitiannya hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dimana penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Adanya kualitas kehidupan kerja menumbuhkan suasana kerja yang baik dan keinginan para karyawan untuk tetap bertahan dan dapat mencapai karir yang lebih tinggi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan atau organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan sangat penting untuk kesejahteraan karyawan. Mereka akan sangat merasa puas selama mereka bekerja, apabila suasana lingkungan kerja yang mendukung sehingga mereka dapat bekerja sama dengan teman sekerja, sikap atasan yang penuh perhatian kepada karyawan, promosi jabatan untuk jenjang karir dan besarnya gaji yang diterima karyawan dalam mencukupi kebutuhan. Kepuasan juga dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya.

PT. Perkebunan Nusantara IV unit usaha Adolina adalah salah satu unit perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang produksi minyak kelapa sawit daerah Sumatera Utara yang terletak di Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Perusahaan ini sangat

memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya, namun perusahaan ini memiliki sedikit masalah terhadap kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan harus mampu menciptakan iklim kerja dan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawannya agar terciptanya kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawannya. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti, perusahaan tidak mampu menciptakan iklim kerja yang baik dan tidak mampu membangun kualitas kehidupan kerja yang akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Ketidaksiesuaian jam kerja tidak seimbang dengan imbalan yang diterima oleh karyawan serta kondisi dalam kualitas kehidupan kerja masih kurang dukungan seperti ide/gagasan mereka untuk kegiatan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan iklim kerja dan membangun kualitas kehidupan kerja agar dapat terciptanya kepuasan kerja karyawan. Irsan (2011) dalam penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja, dimana demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen harus mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan aman yang dapat menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Rokhman (2012), dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan maka

semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Dapat diketahui bahwa iklim kerja dan kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul pengaruh iklim kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN. IV Adolina Kecamatan Perbaungan.

1.1 Identifikasi Masalah

Pengertian identifikasi masalah secara umum adalah segala sesuatu yang menjadi objek permasalahan yang akan diteliti dengan metode-metode pengumpulan dan pengolahan data. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya imbalan gaji/upah yang diterima tidak sesuai dengan jam kerja yang padat.
2. Kurangnya dukungan atas ide/gagasan karyawan untuk kegiatan perusahaan.
3. Karyawan masih kurang kesempatan dalam hal berpartisipasi yang diberikan perusahaan dalam mengambil keputusan.
4. Belum terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan sehingga menurunkan tingkat rasa puas terhadap pekerjaan.

5. Standart kerja yang tinggi yang menyebabkan beberapa karyawan kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

1.2 Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dan keterbatasan dalam kemampuan, waktu, biaya, dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka penelitian ini dibatasi pada masalah “Pengaruh Iklim Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah :

1. Bagaimana iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN. IV Adolina Kecamatan Perbaungan
2. Bagaimana kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN. IV Adolina Kecamatan Perbaungan
3. Bagaimana iklim kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat penelitian yang dilakukan penulis dalam penyusunan tugas akhir adalah :

1. Untuk mengetahui iklim kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PTPN. IV Adolina Kecamatan Perbaungan.
2. Untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PTPN. IV Adolina Kecamatan Perbaungan.
3. Untuk mengetahui iklim kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat atau berguna bagi dalam hal mengelola sumber daya manusia perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, informasi, dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Menambah wawasan mengenai ada tidaknya pengaruh iklim kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.