

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia berperan sebagai pemberi tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha dalam menjalankan kegiatan perusahaan karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia senantiasa melekat pada setiap organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka dari itu kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu juga sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian yang cukup besar bagi manajemen dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat

serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka merupakan bagian dari internal organisasi dari organisasinya dan merasa bahwa atasan memperhatikan mereka, dalam hal ini kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, didekasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral dan kedisiplinan pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Iklm organisasi adalah persepsi masing-masing karyawan mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan menjalani pekerjaan. Susanty (2012) menyebutkan iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku karyawan yang berada di dalam organisasi. Karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaanya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan adanya iklim organisasi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisatif karyawan untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya.

Iklim organisasi yang baik ditunjukan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan dan tanggung jawab. Adapun yang sering menjadi permasalahan iklim organisasi adalah kurangnya keadaan lingkungan fisik seperti suasana tempat bekerja, dan peralatan yang kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, selanjutnya

kurangnya keadaan lingkungan sosial yaitu interaksi antara anggota organisasi seperti hubungan antara pimpinan dan karyawan serta hubungan antara karyawan dengan karyawan, dengan kondisi yang seperti itu maka dapat menimbulkan stress dalam bekerja.

Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres juga merupakan kondisi yang menyebabkan tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mengganggu kemampuan seseorang/karyawan untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya sehingga akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Beberapa sumber stress ditempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidak jelasan peran dan juga kurangnya pengakuan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran komoditas perkebunan dan bidang logistik komoditas Perkebunan sebagai perubahan bentuk /transformasi dari Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara I-XIV. Dalam organisasi, PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan bertugas untuk memasarkan Produk mentah berupa Kelapa Sawit Mentah (CPO) dan Minyak Inti Sawit (PKO) hasil/komoditi perkebunan PTPN II dan PTPN IV, dan melaksanakan proses pengapalan/ penyerahan barang hasil/komoditi perkebunan PTPN I - PTPN XIV.

PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan merupakan salah satu perusahaan yang tidak terlepas dari berbagai masalah. Berdasarkan hasil pengamatan langsung yang dilakukan penulis memang benar terdapat masalah-masalah yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Masalah yang muncul adalah adanya tekanan atas proses penyelesaian pekerjaan. Jika hal tersebut terjadi dalam waktu berkelanjutan, maka akan menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan dan atasan yang kemudian menimbulkan persepsi-persepsi buruk dalam lingkungan perusahaan dan mengacu pada terjadinya ketidakpuasan dalam berkerja.

Permasalahan mengenai iklim organisasi adalah situasi ruangan kerja secara fisik yaitu fasilitas pekerjaan yang kurang mendukung. Dari hasil pengamatan dan wawancara awal penulis, Karyawan merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan sehingga menciptakan Iklim organisasi yang kurang baik yang mengakibatkan pegawai mengalami stress kerja dan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara. Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja karena mengalami stress kerja cenderung lebih sering absen dengan alasan-alasan yang tidak terlalu penting yang seharusnya tidak perlu dilakukan tetapi karena iklim organisasi yang kurang baik hal tersebut dianggap lumrah.

Masalah yang terjadi diatas akan menghambat pekerjaan karyawan lain kemudian berakibat pada keterlambatan penyelesaian tugas yang akan membuat pekerjaan terkesan diburu menyelesaikannya pada saat dibutuhkan, kondisi seperti ini dapat menciptakan hasil kerja karyawan yang kurang baik sehingga mengakibatkan

laporan atau berkas yang harus dikirim ke kantor pusat dan pembeli tertunda dan bisa menimbulkan masalah dan protes dari kantor pusat dan pembeli.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA Medan.
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA Medan.
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA Medan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan agar lebih terarah dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis maka penelitian ini dibatasi hanya pada “Pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan”.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan ?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan ?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang iklim organisasi, stress kerja dan kepuasan karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan bidang penelitian mengenai iklim organisasi, stress kerja dan kepuasan karyawan.

4. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan referensi untuk pengembangan penelitian di masa yang akan datang

