

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi dan komunikasi pada saat ini telah membawa perubahan yang signifikan pada dunia industri. Perubahan ini menuntut perusahaan untuk bersaing secara kompetitif yang hanya akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi.

Ada banyak perusahaan yang meramaikan persaingan bisnis di Indonesia khususnya ibukota provinsi Riau yakni Pekanbaru salah satunya PT *Bluebird* cabang Pekanbaru. Perusahaan PT. *Bluebird* merupakan salah satu badan usaha yang mengkonsentrasikan salah satu bidang usahanya disektor industri jasa transportasi berupa transportasi taksi. Sebagai suatu perusahaan swasta tentu saja PT *Blue Bird* hadir untuk mendapatkan keuntungan sekaligus memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen. Sehingga perusahaan-perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya serta kinerja yang baik, salah satu sumber daya yang penting yakni sumber daya manusia seperti karyawan. Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual jasa (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada dasarnya para karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang baik agar dapat memenuhi tuntutan kerja perusahaan sehingga perusahaan dapat berkembang dan bersaing di era globalisasi sekarang ini, akan tetapi tidak semua karyawan mumpuni di bidangnya. Banyak karyawan yang tidak mampu untuk memenuhi tuntutan kerja dari perusahaan sehingga perusahaan akan mengalami kemunduran produktifitas.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada D R (HRD P.T *Blue bird*) pada hari Senin tanggal 20 Oktober 2016 mengatakan bahwa:

“Sebagai salah satu penyedia jasa transportasi Pekanbaru kami berusaha sebaik mungkin untuk menyediakan transportasi yang nyaman dan cepat, meskipun ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba. Selain itu ada juga karyawan yang sambil bergurau meminta kenaikan upahnya karena mereka beralasan ekonomi sekarang yang semakin sulit. Selain itu, beberapa hari belakangan ini ada karyawan yang mengusulkan agar perusahaan lebih memperhatikan mereka jika mereka mengalami suatu kecelakaan kerja. Kami sudah mengusahakannya sesuai kemampuan perusahaan. hal yang paling serius sebenarnya adalah cara untuk memperkuat silaturahmi antara sesama karyawan, karena ada karyawan-karyawan yang membentuk kelompok mereka sendiri dan sulit bergaul dengan karyawan diluar kelompoknya”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas ditemukan indikasi dari kepuasan kerja rendah yang dicerminkan pada sikap karyawan yang mengeluhkan upahnya. Sesuai dengan pandangan Luthans (2006) tersebut, keluhan upah pada karyawan meliputi dimensi gaji. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. Serta kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, hal ini meliputi dimensi pengawasan. Menurut Luthans (2006) dimensi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengawasan merupakan kemampuan perusahaan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan. Dalam wawancara juga ditemukan pengelompokan karyawan, pengelompokan karyawan ini meliputi dimensi rekan kerja. Luthans (2006) menjelaskan dimensi rekan kerja merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial serta berperan sebagai pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya kepuasan kerja pada perusahaan agar dapat meminimalisir masalah karyawan yang nantinya akan berdampak pada pengunduran diri dan secara tidak langsung mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin *loyal* pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Johan, 2002). Freinberg (dalam Arishanti dan Ritandiyono, 2005) mengemukakan bahwa individu yang puas akan pekerjaannya akan terdorong

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

Sebaliknya menurut Nitisemito (1992) ketidakpuasan kerja akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja. Banyaknya kasus-kasus pemogokan kerja akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing-masing individu mengisyaratkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut. Hal ini tentunya sangat mengganggu efektifitas perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja dikaitkan dengan iklim organisasi. Singh dkk. (2011) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut Susanty (2012) iklim organisasi sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi, dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Kelner (dalam Satria, 2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Stinger (dalam wirawan, 2007) mendefenisikan iklim sebagai “...*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya

memerlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kerjasama yang baik didasari kejujuran, ketegasan, keadilan, saling menghargai dan rasa saling membutuhkan antara karyawan dengan pihak perusahaan agar dapat tercipta iklim organisasi yang positif dan kondusif bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Berdasarkan paparan di atas dapat dilihat bahwasannya iklim organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan tempat kerja/suasana yang harmonis sehingga karyawan akan nyaman dan sebagai bentuk kepuasan kerja pada karyawan.

Selain iklim organisasi peneliti juga mengaitkan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terdapat kepuasan kerja karyawan. Munandar (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Jadi, motivasi kerja merupakan dorongan dari diri seseorang yang muncul karena adanya kebutuhan-kebutuhan untuk menciptakan kepuasan kerja, agar tujuan dari pekerjaannya dapat tercapai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Robbins (2006), menyebutkan bahwa *”motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal While. General motivation is concerned with effort toward any goal, we’ll narrow the focus to organizational goals in order to reflect our singular interest in work-related behavior. ”*. Robbins menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha menuju pencapaian tujuan. Selain itu Robbins dalam kutipan tersebut memfokuskan defenisi pada tujuan organisasi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi kerja sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifat besarnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu individu dengan individu lainnya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Berdasarkan pandangan para ahli di atas motivasi kerja akan memicu perasaan positif individu dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sesuai dengan apa yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. *Blue bird* Pekanbaru”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. *Blue bird* Pekanbaru ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah ada hubungan antara hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. *Blue bird* Pekanbaru.

D. Keaslian penelitian

Penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja dilakukan oleh penelitian Askacita (2012) dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja”. Penelitian oleh Noormania (2014) dengan judul pengaruh *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. wijaya karya beton TBK. Penelitian oleh Dewantara (2014) dengan judul Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Antara Karyawan-Manajer Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Serta penelitian Aini (2015) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung, Jawa Timur.

Hasil penelitian Askacita (2012) menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kerja, hasil penelitian Noormania (2014) menunjukkan terdapat pengaruh *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. wijaya karya beton TBK, hasil penelitian Dewantara (2014) juga menunjukkan hasil terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal antara karyawan-manajer dengan kepuasan kerja pada karyawan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Serta hasil penelitian Aini (2015) menunjukan hasil terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Kesamaan penelitian ini dengan Askacita (2012), Noormania (2014) Dewantara (2014) dan Aini (2015) adalah pada variabel terikatnya yakni kepuasan kerja. Selain juga terdapat kesamaan pada penelitian Noormania (2014) dan Aini (2015) selain dari variabel terikat, kesamaan tersebut pada salah satu variabel bebasnya yaitu iklim organisasi pada penelitian dan Aini (2015) menggunakan motivasi kerja.

Untuk perbedaan penelitian ini dengan penelitian Askacita (2012) terletak pada variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Pada penelitian Noormania (2014), subjek penelitiannya adalah Karyawan PT. wijaya karya beton TBK. Dan pada penelitian Dewantara (2014), subjek penelitiannya adalah karyawan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Sedangkan pada penelitian Aini (2015), subjek penelitiannya adalah Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung, Jawa Timur.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian yang menghubungkan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. *Blue bird* Pekanbaru belum pernah diteliti sebelumnya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dimana hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang memberikan informasi, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hal yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna di organisasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawan.