

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Salah satu ciri perilaku masyarakat modern adalah berkaitan dengan dunia industri dan organisasi. Aspek penting dalam bidang industri atau organisasi selain penerapan teknologi adalah sumber daya manusia. Organisasi diartikan sebagai hubungan antara manusia yang terlibat aktivitas yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bersama (Siswanto, 1989). Sejalan dengan pendapat tersebut Ravianto (1995) mengemukakan bahwa manusia merupakan daya pembangun yang memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas. Kualitas sumber daya manusia yang baik mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Untuk mencapai hal tersebut masalah moral kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Moral kerja merupakan faktor penting yang akan menentukan baik atau buruknya karyawan dalam berperilaku dan menjalankan tugas dari perusahaan.

Leighen (dalam Moekiyat, 1989) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerja sama menekankan tugas yang saling membangun dari suatu kelompok dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama.

Sesuai dengan pendapat di atas, moral kerja atau semangat kerja yang tinggi menimbulkan motif-motif dan hasil kerja yang baik, sebaliknya moral kerja yang rendah menimbulkan kerugian bagi perusahaan, seperti disiplin kerja yang rendah, absensi yang tinggi dan sebagainya (Nitisemito, 1996).

Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa jika karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh beberapa kebaikan dan keuntungan. Moral kerja yang tinggi dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Sebaliknya apabila moral kerja karyawan rendah maka akan mengakibatkan kemalasan pada diri karyawan, banyak yang absen, mogok kerja dan sebagainya. Keadaan-keadaan tersebut bila terus berlangsung bisa menyebabkan terjadinya penurunan kemampuan dan profesionalisme kerja, berkurangnya kerja sama dan produktivitas kerja dalam perusahaan. Kenyataan yang ada sekarang ini di Indonesia seringkali timbul persoalan yang berkaitan dengan kondisi moral kerja, seperti beberapa kasus berikut ini:

- Ketua MPR Amin Rais menyesalkan sikap anggota Majelis yang tidak memegang teguh disiplin dan kode etik Majelis, menyusul kehadiran anggota MPR saat Rapat Paripurna (RP) kelima baru mencapai 346 orang atau 49,43% dari 700 orang. Maka, rapat pembahasan pandangan umum fraksi-fraksi atas Rancangan Keputusan (Rantus) MPR yang seharusnya dimulai pukul 10.00 harus ditunda hingga 1,5 jam agar dapat memenuhi kuorum. Dari 11 fraksi dan 1 non Fraksi yang mengisi presensi RP I pembukaan ST

MPR pada tanggal 1 November sebanyak 635 orang, lalu pada RP II mengenai laporan tahunan Presiden dan Lembaga-lembaga Tinggi negara yang sama merosot drastis menjadi 490 orang (Pikiran Rakyat, 5 November 2001).

- Kasus lain yang diperoleh melalui situs berita Kafe Dago.com (dalam www.kedaulatanrakyat.com 4 Maret 2002)) adalah pada hari Senin 4 Maret 2002, puluhan ribu karyawan PT Dirgantara Indonesia kembali mogok kerja, menuntut digantinya direksi perusahaan pesawat terbang itu. Para pekerja menilai pada tubuh manajemen terjadi praktek KKN, tidak kooperatif dalam penyelesaian masalah. Selain itu, mereka juga menuntut kesejahteraan karyawan dan perbaikan kinerja perusahaan.
- Setelah ibu kota Kabupaten Sukabumi pindah ke Pelabuhan Ratu, produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah (Sekda) Kabupaten Sukabumi anjlok. Penurunan itu terlihat dari tingkat kehadiran pegawai rata-rata mencapai 30 % perhari. Menurut pengakuan staf Sekda, dari 425 pegawai yang dipindahkan ternyata yang masuk kerja tidak lebih dari 199 pegawai perhari (www.PikiranRakyat.com 8 April 2002).
- Masih hangat dalam ingatan kita kasus pemogokan kerja karyawan PT Telkom (Sekarang Telkom) Divisi Regional (Divre) TV Jawa Tengah/DTY. Menurut Kompas, pada tanggal 28 Januari 2002, Divisi Regional Jawa Tengah/DTY yang mempunyai jumlah karyawan sebanyak 3069 orang.

mulai 28-31 Januari 2002 melakukan aksi mogok kerja total menentang kebijakan pemerintah menjual Drive IV kepada Indosat. Selain itu konflik di tubuh PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) akibat pengangkatan direksi baru yang dinilai bermasalah, mengakibatkan pemogokan karyawan PT KAI (Kompas, 16 Februari 2002).

Selain beberapa contoh di atas, masih banyak kerugian lain yang diakibatkan karena tidak adanya gairah dan semangat kerja pada diri karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya berusaha agar semangat dan kegairahan karyawan selalu meningkat.

Secara umum langkah yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan moral kerja para karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi dalam proporsi yang sesuai dengan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tetapi dalam bekerja karyawan tidak hanya dikuasai motif ekonomi saja. Selain faktor ekonomi seorang karyawan juga dikuasai dorongan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1989). Karena itu perlu dilakukan perhatian kepada karyawan sebagai individu, dengan ajakan partisipasi aktif, menghapuskan disiplin besi dari atas, memperbaiki kondisi iklim organisasi dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengemukakan keluhan (Anorogo, 1990).

Berdasarkan fakta-fakta di atas, menumbuhkan moral atau semangat kerja di kalangan pegawai tersebut merupakan suatu masalah yang sering dijumpai oleh kebanyakan pimpinan organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Masalah moral kerja dalam suatu organisasi bukanlah sesuatu yang

timbul tanpa sebab dan muncul begitu saja, tetapi berkaitan dengan beberapa faktor seperti motivasi, pengawasan yang baik, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya yang dapat menimbulkan moral kerja pegawai. Mengenai lingkungan kerja, Steers (1985) membedakan dua aspek, yaitu:

1. Lingkungan luar, yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi (misalnya: kondisi pasar, kondisi ekonomi, dan sebagainya).
2. Lingkungan dalam, yaitu faktor-faktor di dalam tempat berlangsungnya kegiatan kearah tujuan. Lingkungan dalam hal ini juga disebut iklim organisasi.

Bila kedua aspek organisasi yang mengelilingi keija individu dalam organisasi dibandingkan, maka lingkungan dalam organisasilah yang lebih banyak mempengaruhi secara langsung perilaku individu Hal ini dapat dimengerti karena lingkungan ini merupakan arena pergaulan yang dihadapi individu setiap harinya.

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan tersempit yang berada di sekitar pegawai, yaitu organisasi. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (1982) bahwa lingkungan keija adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal tersebut bisa diartikan bahwa suatu iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Pendapat yang senada dikemukakan Ahyari (dalam Widayanto, 1994) bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan yang

bersangkutan akan dapat meningkatkan moral kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi moral kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bersangkutan tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Davis (1981), bahwa moral kerja merupakan sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan bekerja sama secara sukarela mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat diambil pengertian bahwa tercapainya iklim yang bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan pekerjaan akan mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan baik mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Sedangkan iklim yang jauh dari harapan para karyawan akan sulit untuk menimbulkan moral kerja dan prestasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan rumusan masalah, apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan moral kerja pada karyawan. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka penulis mengajukan penelitian dengan judul "Hubungan antara iklim organisasi dengan moral kerja pada karyawan".

B. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini tujuan yang dicapai adalah untuk mengetahui:
Hubungan antara iklim organisasi dengan moral kerja karyawan.

C. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian mempunyai dua unsur, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis.

1. Manfaat praktis.

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi tentang arti penting iklim organisasi terhadap pembentukan moral kerja karyawan sehingga dapat menjadi pemikiran lebih lanjut dalam usaha pengembangan perusahaan.
- b. Bagi pengawas pekerja, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam perusahaan terutama yang menyangkut masalah moral kerja karyawan.

2. Manfaat teoritis.

Bagi ilmu psikologi, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi psikologi industri, terutama yang berkaitan dengan moral kerja.

D. KEASLIAN PENELITIAN

Variabel moral kerja pada beberapa topik penelitian skripsi yang diketahui penulis yaitu dilakukan oleh Santosa (1995) dengan judul "Hubungan antara *goal setting* dengan semangat kerja pada distributor dari perusahaan *Multi Level Marketing*". Hardiyanti (1997) dengan judul "Persepsi terhadap imbalan prestasi kerja dengan semangat kerja para *Avon lady* PT. Avon Indonesia. Dan Haryati dengan judul "Hubungan antara tingkat terpenuhinya harapan-harapan

dalam kerja dengan semangat kerja karyawan pada Batik Palace Hotel Group Yogyakarta".

Banyak penelitian yang telah dilakukan yang berkenaan dengan iklim organisasi, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (1994) yang berjudul "Hubungan antara iklim organisasi dengan keikatan terhadap organisasi pada perawat RS Bethesda". Dan Ferachmawati (2001) dengan judul "Hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan Deoartemen Teknik PT. Samafitro Jakarta".

