

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap manusia yang ada di dunia ini, tidak mungkin lepas dari kehidupan berkelompok atau berorganisasi. Manusia tidak dapat hidup sendiri-sendiri, Hal itu diciptakan oleh Tuhan agar manusia saling berinteraksi dan bekerjasama dalam sebuah organisasi yang notabene membutuhkan komunikasi, baik komunikasi verbal maupun non-verbal, lisan maupun tertulis.

Komunikasi yang terjadi tersebut disebut dengan komunikasi organisasi untuk menghasilkan suatu pemahaman, kesatuan pengalaman, dan satu pengertian dalam mencapai tujuan. Kesatuan pengalaman tersebut membentuk suatu iklim komunikasi yang merupakan persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang terjadi dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 2001)

Rencana-rencana kerja organisasi, pengawasan, penelitian-penelitian tentang peningkatan produktivitas tidak akan berjalan dengan baik bila para

pengawai tidak dapat menjalankan tugas dengan semangat yang tinggi, rasa gembira dan harapan untuk memperoleh imbalan, baik berupa uang atau balas jasa lainnya, maka organisasi tidak akan mencapai hasil produksi atau pelayanan yang maksimal seperti yang di harapkan (As'ad, 2000 : 64), Agar dapat mempertahankan keberadaan pengawai dan meningkatkan performance dalam organisasi maka satu hal yang penting untuk di perhatikan adalah masalah kepuasan pengawai.

Komitmen organisasi menempati posisi yang penting dalam berbagai literatur penelitian karena komitmen organisasi terbukti merupakan prediktor yang sangat baik bagi berbagai perilaku kerja yang penting dalam organisasi (Haslam, 2001). Dessler, (2001) menemukan bahwa karyawan yang berkomitmen kuat juga bekerja lebih keras dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen rendah.

Pelatihan (training) merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan pengawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pengawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. (Mathias dan Jackson, 2009)

Dessler (2011 : 285), berpendapat dalam merencanakan program pelatihan ada beberapa tahapan, seperti :

1. Analisa kegunaan dari iklim organisasi tersebut, ini adalah tahapan pertama untuk menyusun rencana pelatihan yang akan diberikan di tahap awal, diidentifikasi ilmu, kemampuan dan ketrampilan yang di perlukan

orang calon peserta pelatihan dan di sesuaikan dengan program pelatihan yang akan di berikan.

2. Gambaran sistem pelatihan,di tahap ini akan di lihat terlebih dahulu kegunaan dari program pelatihan akan di berikan termasuk dengan beban biaya/uang yang di butuhkan dalam pelatihan tersebut.
3. Tata cara pelatihan,dapat menggunakan metode pelatihan seperti on job training atau pun pelatihan menggunakan media internet online.
4. Evaluasi merupakan tahap penilaian apakah program pelatihan memberikan dampak dan manfaat atau sebaliknya.

Kompensasi adalah hasil dan manfaat yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji,upah dan imbalan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.kompensasi juga merupakan interaksi antara pegawai dan pemilik perusahaan.kompensasi di perlukan oleh pegawai kelangsungan hidupnya kompensasi diberikan pada saat pegawai tersebut sudah selesai mengerjakan pekerjaannya.kompensasi biasanya merupakan arus kas yang harus di keluarkan oleh perusahaan,tetapi selain itu kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi kinerja pegawai (Hameed A.et al,2014)

Kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosi positif yang di hasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathias,2011:158), Suparyadi, (2015:473), kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi dari membandingkan atau analisis oleh pikiran,dan merasakan antara harapan dengan kenyataan atau hasil dari upaya-upaya yang di lakukan oleh seseorang.Robbins,(2013:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan,yang di hasilkan dari evaluasi kerakteristiknya,seseorang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memegang

perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif.

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja menyangkut harapan, kebutuhan dan keinginan. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi yang bisa memicu kenyamanan kerja dan sebaliknya, pelatihan sebagai modal keahlian untuk melakukan sebuah pekerjaan dan kompensasi sebagai faktor pemenuhan kepuasan pekerja atas usaha yang telah dikontribusikan untuk organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dedy Hartawan (2019) dengan judul penelitian hubungan iklim organisasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai yang ada di SMP YPIP Talang Ubi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Kredit (KOPDIT) Pintu Air Cabang Betun yang dimana koperasi ini bergerak dibidang simpan pinjam dalam mengelolah keuangan anggota. Dalam melakukan pengelolaan keuangan anggota koperasi, semua karyawan dituntut agar bisa menjadi tenaga kerja yang produktif, sehingga bisa mencapai tujuan dari koperasi tersebut. yang dimaksud dengan tujuan koperasi disini adalah sebagai berikut :

1. Mensejahterakan anggota koperasi dan masyarakat sekitarnya
2. Memperbaiki kehidupan para anggota dan masyarakat dibidang ekonomi
3. Mewujudkan masyarakat adil, maju, dan makmur.
4. Membangun tatanan perekonomian nasional

Tabel 1.1

**Data Absensi Koperasi Kredit (KOPDIT) Pintu Air Cabang Betun
kabupaten Malaka Tahun 2020**

NO	Tahun 2020	Jumlah karyawan	Absensi							
			Alpa	%	Izin	%	Sakit	%	Total	%
1	Januari	31	4	19,0	3	14,3	-	-	7	33,3
2	Februari	31	3	14,3	2	9,5	1	4,7	6	28,6
3	Maret	31	2	9,5	2	9,5	3	14,3	7	33,3
4	April	31	4	19,0	-	-	2	9,5	6	28,6
5	Mei	31	5	23,8	2	9,5	1	4,7	8	38,1
6	Juni	31	-	-	-	-	2	9,5	2	9,5
7	Juli	31	6	19,0	4	19,0	3	14,3	13	61,3
8	Agustus	31	-	-	-	-	1	4,7	1	4,7
9	September	31	2	9,5	3	14,3	-	-	5	23,8
10	Oktober	31	2	9,5	1	4,7	1	4,7	4	19,0
11	November	31	2	9,5	2	9,5	1	4,7	5	23,8
12	Desember	31	-	-	-	-	1	4,7	1	4,7

Sumber data : Kopdit Pintu Air Cabang Betun Kabupaten Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan belum sepenuhnya hadir dalam bekerja, dengan adanya tugas dan tanggungjawab dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, maka dibutuhkan iklim organisasi yang sehat, pelatihan, serta memberikan kompensasi untuk mendukung kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dapat mencapai tujuan koperasi.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah : Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air Cabang Betun Kabupaten Malaka

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Sesuai latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air Cabang Betun Kabupaten Malaka
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air Cabang Betun Kabupaten Malaka?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN PENELITIAN

1.4.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air Cabang Betun Kabupaten Malaka
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air Cabang Betun Kabupaten Malaka

1.4.2 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dengan tujuan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman akan teori yang berhubungan dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di UKAW.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah manfaat berupa pengetahuan tentang hubungan iklim organisasi pelatihan, kompensasi dengan kerja pegawai.