

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam pola umum Pelita IV dijelaskan bahwa saat ini diperlukan manusia-manusia pembangunan yang tangguh, berbudi luhur, cakap, terampil, percaya diri dan bersemangat membangun. Untuk menghadapi era industri pada pembangunan jangka panjang tahap I I (1994–2019), maka sasaran utama ditujukan untuk membentuk kualitas manusia dan kualitas masyarakat yang lebih baik dan maju (Kubr, 1986).

Kualitas era masyarakat industri merupakan suatu lingkungan yang perlu diciptakan agar landasan pembangunan yang lebih kokoh dapat diwujudkan (Rijanto, 1990). Faktor manusia dalam industri memang berperan penting. Manusia dalam industri dan organisasi tentunya tidak dapat lepas dari sistem organisasi itu sendiri. Hal ini di sebabkan karena apa yang ada dalam sistem tersebut secara langsung atau pun tidak akan mempengaruhi perilaku individu dalam aktivitasnya. Salah satunya adalah iklim organisasi yang mampu mempengaruhi individu-individu dalam sistem tersebut (Sukanto dan Handoko, 1986).

Iklim organisasi seperti yang disampaikan Gilmer (1971) adalah sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan karakteristik ini mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Menurut La Follette (1975) iklim organisasi menggambarkan lingkungan internal yang

merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, mempengaruhi perilaku individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan untuk jangka waktu tertentu. Oleh sebab itu maka antara tempat yang satu dengan lainnya mempunyai iklim organisasi yang berbeda.

Iklim organisasi dalam hal ini memegang peranan penting karena akan mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja dan berkarya. Oshima (dalam Kubr, 1986) seorang guru besar tamu pada Universitas Philipina, berdasarkan hasil penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja negara-negara Asia Timur Laut (Jepang, Taiwan, Korea Selatan, Singapura dan Hongkong) lebih baik dari kawasan Asia Tenggara (Philipina, Muangthai, Malaysia dan Indonesia).

Hal ini disebabkan lingkungan kerja di kawasan Asia Timur Laut memberikan tekanan pada upaya untuk membuat tempat kerja sebagai suatu lingkungan yang menyenangkan, menarik dan memberikan kepuasan dalam mencari kehidupan. Di kawasan Asia Tenggara iklim kerja kurang menumbuhkan motivasi para pekerja, hal ini mempengaruhi produktivitas negara-negara tersebut.

Perusahaan-perusahaan yang maju di seluruh dunia juga menemukan bahwa iklim organisasi memegang peranan yang penting. Karyawan dapat memberikan kontribusi dalam tahapan upaya meningkatkan produksi. Karyawan sering memiliki informasi berharga untuk berbagi dengan pimpinan perusahaan, oleh sebab itu penting untuk menciptakan iklim kerja yang baik. Iklim kerja yang baik memberi kesempatan pada karyawan untuk menentukan cara kerja yang sesuai dan menyarankan bagaimana sesuatu dapat dilakukan dengan lebih baik.