

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini dianggap tidak hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah modal dan aset terpenting untuk berjalannya sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi aset berharga bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif sehingga terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang berkualitas, pengembangan kompetensi dan keterampilan, manajemen kinerja, menciptakan budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Menurut (Suparyanto & Rosad, 2020) SDM ialah kemampuan yang dimiliki secara terpadu melalui daya fisik dan daya pikir setiap individu yang prestasi kerjanya dipengaruhi oleh motivasi dalam memenuhi kepuasannya. Dapat diartikan SDM berfungsi sebagai penggerak, pemberi masukan dan perencanaan di sebuah perusahaan. Pada hakikatnya SDM tak bisa terlepas dari suatu organisasi, baik perusahaan maupun institusi sehingga SDM dapat dijadikan kunci dari berkembangnya suatu organisasi. Untuk memenuhi kepuasan dan ekspektasi yang dimiliki masing-masing individu tentu karena adanya dukungan dari internal maupun eksternal dan terdapat komponen-komponen yang mendukung secara rasional. Menurut (Yudharta, 2018) terdapat dua jenis faktor yang memberi pengaruh ke kepuasan, faktor pertama berisikan tentang kebijaksanaan organisasi

dan iklim kerja, faktor kedua mengenai faktor individual atau karakteristik masing-masing karyawan

Pada setiap organisasi tentu memiliki rancangan atau kerangka dasar dalam melakukan kegiatan organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam kerangka dasar tersebut terdapat elemen seperti kepemimpinan, fasilitas kerja, sumber daya manusia dan pendanaan atau keuangan. Agar manajemen dan sistem organisasi dapat berjalan sesuai kebutuhan, maka ke empat elemen tersebut harus berada dalam posisi yang seimbang dalam lingkaran sistem. Sebuah organisasi tak bakal bisa mencapai tujuan jika di dalamnya tak memiliki sistem yang seimbang. Organisasi sendiri merupakan batang tubuh, sedangkan sistem manajemen adalah alat atau penggerak tubuh dalam tujuan mencapai hasil yang diharapkan dan dapat bersaing serta berkembang. Dalam operasional perusahaan terdapat SDM yang dibutuhkan. Karyawan ialah sumber daya terpenting dalam suatu organisasi. Karyawan disebut sebagai sebuah investasi dan sumber keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan dan bisnis. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi bisa membuat peningkatan yang lebih tinggi bagi kualitas perusahaan, demikian pula karyawan yang tak berkompoten bisa mengakibatkan runruhnua perusahaan yang masih dalam tingkat berkembang.

Pada era *society* saat ini yang mana pasar tenaga kerja yang relatif berubah dan bergerak seiring perkembangan zaman, menyebarkan rasa kepuasan kerja karyawan dan menjaga karyawan dengan baik menjadi arti penting serta memberi tantangan berkelanjutan bagi organisasi. Dalam menghasilkan pasar tenaga kerja yang dapat bersaing, strategi perusahaan sangat dibutuhkan guna mempertahankan

karyawannya yang berkompeten yang membuat penerapan kebijakan manajemen SDM bisa dilakukan dengan baik yang bakal memberi pengaruh positif atas sikap kesetiawan karyawan terhadap perusahaan. Dalam aktualisasi karyawan, kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang penting. Kepuasan merupakan suatu sikap suka ataupun tidak suka terhadap sesuatu. Menurut (Sunarta, 2019) kepuasan kerja tidak hanya memberikan perilaku yang positif dan dapat mengendalikan perilaku negatif seperti korupsi, perusakan, pencurian dan keluar kerja, kepuasan kerja juga berhubungan dengan kesehatan psikologis dan kesejahteraan karyawan. Dengan tumbuhnya rasa puas atas hasil kerja dan proses kerja yang dilalui pegawai akan memperkuat komitmen dan loyalitas etos kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal-hal yang dapat menyebabkan rasa kepuasan kerja dari diri karyawan sering kali datang dari umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan, lingkungan kerja, hubungan kerja dengan atasan dan kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya. Dalam hasil penelitian (Norawati et al., 2022) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai bertujuan dalam membentuk kepuasan kerja sehingga diharapkan agar pegawai tersebut mampu bekerja secara maksimal.

Tidak terpenuhinya faktor-faktor penunjang loyalitas karyawan yang sesuai dari perusahaan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan, seperti faktor tidak adanya jenjang karir yang jelas, apresiasi atas hasil kerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, perbedaan atau ketidakadilan antar perlakuan kepada karyawan serta kompensasi yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan individual

karyawan itu sendiri. Tentunya hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan, ketidakhadiran karyawan itu sendiri, bahkan keluarnya dari tempat kerja. Sedangkan menurut (Nurfadilah, 2018) berdasarkan hasil survei yang dilakukan Robert Walters menyatakan bahwa terdapat empat faktor kepuasan kerja seorang karyawan yakni *work life balance*, gaji/tunjangan, *feedback* serta dorongan manajemen, peluang dan pelatihan. Dari hasil penelitian tersebut bahwasannya kepuasan kerja merupakan faktor terciptanya rasa motivasi dalam bekerja, loyalitas terhadap perusahaan dan sebagai penunjang produktivitas bagi pegawai sehingga dapat bekerja secara maksimal.

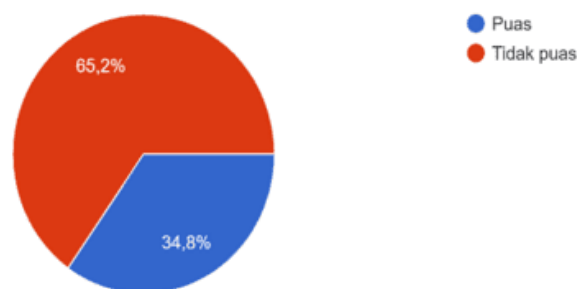
Berdasarkan hasil observasi peneliti permasalahan yang terjadi adalah kurangnya rasa kepuasan kerja di antaranya jobdesk yang tidak sesuai, latar belakang yang tidak sesuai dan beberapa fasilitas kerja yang kurang menunjang kegiatan bekerja. Permasalahan lainnya seringkali karyawan komplain terhadap gaji yang tidak sesuai, dalam artian gaji yang didapatkan berbeda dengan hasil hitungan jam lembur. Hal-hal tersebut jika dialami terus menerus oleh karyawan akan berakibat tumbuhnya rasa kekecewaan dan ketidakpuasan. Penyebab dari permasalahan tersebut dikarenakan oleh pengelolaan sistem manajemen yang masih kurang baik.

Peneliti melakukan wawancara singkat kepada beberapa karyawan terkait kepuasan kerja karyawan guna memperoleh beberapa data yang dibutuhkan pada studi ini. Temuan wawancara singkat kepada beberapa karyawan, dapat dikatakan karyawan belum sepenuhnya merasakan kepuasan kerja secara finansial dan non finansial. Ketidakjelasan sistem manajemen dan keuntungan yang karyawan

peroleh tidaklah berbanding dengan harapan dan pembagian tugas kerja yang dimiliki. Tingginya kegiatan kerja pada perusahaan ini dengan kompensasi yang diberikan kurang memuaskan akan berimbas pada kepuasan kerja karyawan. Pengelolaan sistem manajemen perusahaan yang kurang statis juga menjadi salah satu penyebab rendahnya kepuasan pada karyawan. Sistem manajemen itu sendiri diantaranya ketidaksesuaian pembagian tugas kerja, kurangnya manajemen waktu, dan fasilitas kerja bagi karyawan yang kurang diperhatikan. Dengan memiliki sistem manajerial yang konstan maka akan menumbuhkan rasa kepuasan dalam diri pegawai.

Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti memberikan survei terkait kepuasan yang dirasakan masing-masing karyawan. Berikut adalah hasil survei yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Yuju Indonesia terkait dengan kepuasan kerja jenis kompensasi yang dimiliki :

Apakah Anda merasa puas dengan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan ?
23 jawaban



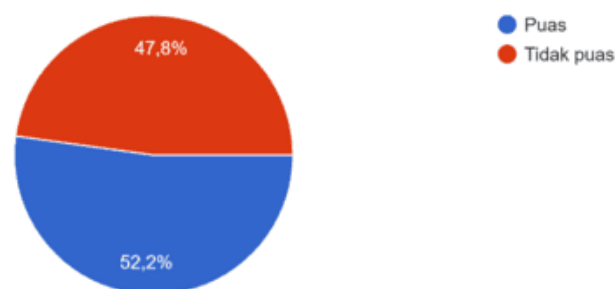
Gambar 1.1 Hasil Pra Riset Kepuasan Finansial Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasar pada temuan riset yang diberikan ke 23 karyawan PT. Yuju Indonesia mendapatkan sebanyak 62,5% karyawan masih merasa kurang memiliki rasa kepuasan dengan kompensasi finansial yang diberikan secara langsung oleh perusahaan. Sedangkan 34,8% karyawan merasa puas akan kompensasi finansial yang perusahaan berikan. Pada hasil pra riset ini terindikasi bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki rasa kepuasan terhadap kompensasi finansial yang mereka terima. Menurut Mondy & J. Martocchio kompensasi finansial ialah pembayaran yang diberi ke pekerja di sebuah perusahaan atau organisasi dalam bentuk tunjangan, insentif, dan gaji (Farla et al., 2019).

Kemudian hasil survei pertanyaan ke dua terkait dengan kepuasan non finansial yang diberikan perusahaan mendapatkan hasil :

Apakah anda merasa puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan ?
23 jawaban



Gambar 1.2 Hasil Pra Riset Kepuasan Non-Finansial Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasar pada temuan pra riset yang diberikan ke 23 karyawan PT. Yuju Indonesia mendapatkan sebanyak 52,2% karyawan merasa puas dengan kompensasi jenis non finansial yang perusahaan berikan. Namun 47,8% karyawan

masih belum merasa puas dengan kompensasi non finansial. Menurut Mondy & J. Martocchio kompensasi non-finansial ialah pembayaran yang diberi ke karyawan yang berbentuk penghargaan atau pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja (Farla et al., 2019). Hanya terdapat sedikit selisih antara puas dan tidak puas yang dirasakan karyawan, dalam artian PT. Yuju Indonesia perlu meningkatkan kompensasi non finansial sehingga jumlah persentase karyawan yang puas terhadap kompensasi non finansial akan lebih dari 53%. Hasil pra riset ini berkaitan dengan hasil wawancara kepada karyawan yang menyatakan bahwa kurang merasakan kepuasan dengan kompensasi finansial yang diberikan dan cukup puas dengan kompensasi non finansial yang ia terima.

Terdapat kesenjangan antara teori indikator menurut (Anwar, 2018) dengan kondisi pada PT. Yuju Indonesia di antaranya :

1. Jenis Pekerjaan (*Type of Work*), pekerjaan yang diberi ke karyawan tidaklah sesuai dengan keahlian dan riwayat pendidikan yang dimiliki. Karyawan merasa asing dengan pekerjaannya sehingga membutuhkan waktu lebih banyak untuk *training*.
2. Promosi (*Promotion*), pada perusahaan ini promosi jabatan tidak terlaksana secara rutin dan tidak memiliki kualifikasi penilaian yang spesifik untuk kenaikan jabatan.
3. Gaji/upah (*Pay*), tingkat kepuasan upah yang dimiliki karyawan tergantung kepada pribadi masing-masing. Terdapat karyawan yang mengalami *double jobdesk* dan tidak ada penambahan upah atau tunjangan terkait hal tersebut.

4. Pengawasan (*Supervision*), apresiasi dan dukungan dari atasan tidak dirasakan secara merata terhadap karyawan.
5. Kondisi Kerja, dari segi lingkungan, fasilitas dan rekan kerja, karyawan kurang merasakan kepuasan pada fasilitas.

Dari data tersebut berkaitan dengan beberapa hasil penelitian lainnya, salah satunya berdasarkan data hasil analisis (Larastrini & Adnyani, 2019), mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja secara signifikan memberikan dampak positif pada organizational citizenship behaviour bagi karyawan PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. Hal ini memberi artian bahwa semakin ditingkatkan kepuasan kerja secara maksimal pada perusahaan akan mempertinggi Organizational Citizenship Behavior yang dialami oleh karyawan, dengan pemberian kompensasi yang sesuai, bertujuan untuk membentuk kepuasan kerja sehingga diperlukan agar pegawai tersebut mampu bekerja secara maksimal.

Dikarenakan melihat terdapat faktor yang memberi pengaruh ke permasalahan kepuasan kerja karyawan di PT. Yuju Indonesia, peneliti ingin memberikan pembahasan terkait kepuasan kerja dan menggali lebih dalam faktor apa saja yang dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu peneliti mengangkat judul “Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Yuju Indonesia” sebagai bahan penelitian.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasar pada latar belakang masalah, maka peneliti bisa merumuskan masalah yakni:

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pada karyawan PT. Yuju Indonesia ?
2. Bagaimanakah upaya meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Yuju Indonesia?
3. Bagaimanakah dampak dari rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Yuju Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada fokus penelitian, maka tujuan dari penelitian ialah :

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Yuju Indonesia.
2. Mengetahui upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Yuju Indonesia.
3. Mengetahui dampak dari rendahnya kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

- 1) Secara Teoritis

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dalam pengembangan instansi yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Secara Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi landasan dalam membuat kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT. Yuju Indonesia meningkat.