

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusia (*man*) yaitu karyawan sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) yang berada di dalam suatu perusahaan dan mengisi perusahaan dengan pekerjaan, bakat kreatifitas dan semangatnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung kepada karyawan yang berada didalamnya serta menggerakkan organisasi perusahaan tersebut. Penggunaan sumber daya manusia yang baik secara efisien dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat tujuan perusahaan dapat tercapai.

Unsur karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tanpa mengesampingkan unsur yang lainnya yaitu uang, bahan atau materi-materi, mesin, metode dan pasar, tetap menjadi prioritas utama. Karyawan adalah sumber daya manusia yaitu menjadi perencana, pelaku, pengatur, pengolah dan penentu unsur-unsur manajemen lainnya. Karyawan dalam hal ini adalah yang menjadi unsur paling penting dalam membangun kekuatan, yaitu untuk menggerakkan perusahaan hingga tercapainya sebuah tujuan. Untuk mencapai tujuan yang direncanakan oleh perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian serta keterampilan dalam bidangnya masing-masing.

Hal tersebut membuat perusahaan sadar akan pentingnya karyawan sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) didalam perusahaan tersebut. Mengingat bahwa pentingnya keberadaan karyawan dalam perusahaan guna mencapai suatu tujuan serta keberhasilan yang baik, maka adanya tuntutan bagi perusahaan dalam meningkatkan kebutuhan-kebutuhan yang layak bagi karyawannya. Apabila perusahaan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawannya maka karyawan akan semangat serta giat dalam bekerja dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan kemudian pada akhirnya terjadi peningkatan perusahaan dan tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja di tempatnya bekerja akan memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dari yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih semangat dalam bekerja serta lebih loyal pada perusahaannya dimana karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja bersifat subyektif, karena karyawan memandang kepuasan kerja sebagai sesuatu hal yang menguntungkan atau tidak baginya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Adapun faktor-faktor tersebut ialah iklim organisasi yang kurang mendukung, kurangnya kebebasan karyawan dalam berpartisipasi pada pekerjaan, sarana dan prasanana yang kurang mendukung, penempatan karyawan yang kurang tepat, kerja tim yang kurang kompak, rotasi kerja yang kurang tepat dan kepuasan kerja karyawan rendah.

Iklim pada perusahaan mempengaruhi kegiatan yang terjadi didalamnya serta dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan akan merasakan iklim organisasi yang menyenangkan apabila mereka dapat mengerjakan hal yang bermanfaat serta menimbulkan kepuasan kerja. Iklim organisasi adalah salah satu hal yang penting bagi penunjang keberlangsungan organisasi yang baik. Iklim organisasi yang kondusif akan dapat dengan mudah menimbulkan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Iklim yang kondusif memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman, tenang serta merasa senang dalam melakukan berbagai aktifitas di perusahaan. Namun, iklim organisasi pada perusahaan tidak selalu kondusif, adapula yang masih mempunyai banyak kontra dan dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya adanya penerapan partisipasi karyawan dalam bentuk kegiatan organisasi perusahaan. Partisipasi merupakan daya upaya untuk mengikutsertakan karyawan dari mulai perencanaan sampai ke tahap evaluasi aktifitas perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi akan termotivasi dalam bekerja karena dirinya dihargai oleh perusahaan dan hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tapi masih terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi akan memiliki kepuasan kerja yang rendah karena semua keputusan perusahaan hanya berpihak pada pimpinan.

Kemudian faktor selanjutnya ialah sarana dan prasarana perusahaan yang menunjang pekerjaan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Sarana dan prasarana ini memudahkan karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan masing-masing guna mendapatkan hasil yang maksimal dan tepat waktu. Namun masih banyaknya perusahaan yang belum melengkapi sarana dan prasarana guna memudahkan karyawan. Akibat dari kurang

lengkapya saran dan prasarana pada perusahaan maka pekerjaan terhambat, butuh lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain itu faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penempatan karyawan yang tepat. Karyawan yang mendapatkan penempatan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya akan lebih merasa senang serta nyaman dalam bekerja, karena karyawan dapat menerapkan keahlian serta keterampilan bekerja pada bidangnya yang tepat dan hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Namun masih ada perusahaan yang kurang tepat dalam menempatkan karyawannya. Penempatan yang salah pada karyawan akan berdampak pada kinerja yang kurang baik bahkan tidak baik yang akan mempengaruhi tujuan perusahaan kedepannya. Hal ini akan menimbulkan rasa kecewa dan rasa tidak percaya diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berakibat pada tersendatnya pekerjaan.

Kerja tim yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya kerja tim yang baik, maka karyawan akan lebih mudah dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam bekerja. Kerja tim disini dirasakan untuk dapat membantu menemukan pemecahan-pemecahan dari kesulitan yang dihadapi. Dengan adanya kerja tim maka karyawan akan lebih mudah dalam mencari jalan keluar serta alternative yang baik untuk pemecahan masalah yang rumit dan membutuhkan pendapat dari berbagai pihak. Kerja tim ini akan memberikan rasa puas pada karyawan karena memiliki tim yang membawa dampak positif bagi pekerjaan serta perusahaan. Namun, ada kalanya kerja tim

mengalami kontra serta mengandalkan ego masing-masing dan otomatis akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya adalah rotasi kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan juga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Rotasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan pengalaman-pengalaman baru bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama bagi karyawan yang jenuh terhadap pekerjaannya yang rutin. Akan tetapi rotasi pekerjaan pun kurang tepat apabila hanya diberikan apabila karyawan sedang jenuh terhadap pekerjaannya pada saat itu.

Dari beberapa faktor yang sudah disebutkan diatas yang mempengaruhi pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*), faktor kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting pada organisasi perusahaan. Perusahaan seharusnya memperhatikan hal-hal pada karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukannya serta semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin baik produktifias kerjanya.

Namun pada saat ini, masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan pemerikayaan pekerjaan. Para karyawan masih diberikan tugas rutin yang tidak mengalami pemerikayaan pekerjaan, sehingga mereka merasa jenuh terhadap pekerjaan tersebut yang meyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang maju dan berhasil adalah perusahaan yang mampu membenahi segala sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri, diantaranya masalah pekerjaan.

PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Kramat Jati merupakan salah satu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik. Kepuasan kerja dapat semakin tinggi atau semakin rendah bergantung dari pemerikayaan kerja yang diberikan oleh atasan. Dengan adanya pemberian pemerikayaan kerja tersebut maka bisa mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja dalam diri karyawan, tetapi tidak semua atasan dapat menyadari pentingnya pemerikayaan pekerjaan bagi diri para karyawan serta perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja pada diri karyawan membuat tingkat absensi meninggi serta ketidakpatuhan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti pemerikayaan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Kramat Jati.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Iklim organisasi yang kurang mendukung
2. Kurangnya kebebasan karyawan dalam berpartisipasi
3. Sarana dan prasanana yang kurang mendukung
4. Penempatan karyawan yang kurang tepat
5. Kerja tim yang kurang kompak
6. Rotasi kerja yang kurang tepat
7. Kepuasan kerja karyawan rendah

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, masalah kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek yang luas dan kompleks sifatnya. Mengingat keterbatasan waktu dan dana, maka masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada masalah “Hubungan antara pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan kepuasan kerja karyawan”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan kepuasan kerja karyawan?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharpkan dapat bermanfaat bagi:

#### 1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan rendah serta dapat menambah informasi ada atau tidak hubungan antara pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan kepuasan kerja pada karyawan.

#### 2. Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan dan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menetapkan kebijaksanaan perusahaan, serta dapat memberikan

masukan khususnya tentang pelaksanaan penerapan pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*).

3. Karyawan

Untuk bahan pertimbangan serta gagasan sehingga karyawan dapat mengantisipasi pencegahan terjadinya kepuasan kerja karyawan yang rendah dengan mampu beradaptasi atas kebijakan perusahaan yaitu penerapan pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*).

4. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai masukan dan informasi mengenai hubungan antara pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan kepuasan kerja karyawan serta sebagai bahan pelengkap referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.