

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis dewasa ini dirasa semakin kompetitif oleh para pelaku bisnis. Seiring dengan terjadinya proses globalisasi, kini para pelaku bisnis di tanah air tak hanya bersaing dengan rekan satu negara melainkan dengan para pelaku dari manca negara juga. Untuk memenangkan persaingan dalam dunia bisnis atau paling tidak untuk bertahan di dalamnya, maka para pelaku bisnis perlu memasang strategi yang tepat dalam menjalankan usahanya agar tetap dapat berjalan pada bisnis yang telah mereka geluti.

Perkembangan teknologi dan industri yang pesat dalam era globalisasi ini menuntut perusahaan memiliki sumber daya yang potensial agar dapat bersaing secara kompetitif. Salah satu sumber daya tersebut adalah manusianya, atau yang biasa disebut sebagai karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Karyawan memiliki peran penting sebagai perencana, pelaksana, sekaligus sebagai pengendali yang menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa adanya peran aktif dari para karyawannya, maka tujuan perusahaan sulit untuk terwujud.

Manusia sebagai unsur inti dari perusahaan, merupakan unsur tersulit dalam pengelolannya mengingat bahwa manusia memiliki sistem nilai dan juga organisasi juga memiliki nilai tersendiri pula. Keharmonisan antara organisasi dengan karyawan selalu menjadi dambaan setiap pimpinan untuk memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Untuk dapat mencapai tujuan, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, diperlukan suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan terwujud. Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan bersama tersebut adalah dengan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Pada dasarnya kepuasan merupakan hal bersifat individual, karena tingkat kepuasan pada tiap individu memang berbeda-beda. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan apa yang diinginkan dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan gambaran akan perasaan karyawan entah itu senang ataupun tidak senang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya rasa puas terhadap perusahaan maka akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan itu sendiri, dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan akan menunjukkan sikap loyal pada perusahaan tempatnya bekerja. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan melalaikan pekerjaannya, menunjukkan sikap yang tidak ramah, dan menginginkan untuk segera meninggalkan tempat kerjanya.

Puas atau tidaknya karyawan umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi merupakan suatu dorongan tersendiri yang ada di dalam diri seseorang. Dengan adanya motivasi, seseorang akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kualitas diri guna mengembangkan karirnya dan juga bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya motivasi pelaksanaan kerja akan terasa lebih ringan, tidak merasa tertekan atas pekerjaan yang diberikan sehingga kepuasan kerja terpenuhi. Rendahnya motivasi akan mempengaruhi jiwa seseorang terhadap proses kerja karyawan, karena tanpa adanya motivasi dalam bekerja maka karyawan akan merasa malas dan tertekan, dan timbul rasa tidak puas, dengan rasa tidak puas tersebut maka akan sulit untuk berprestasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen karyawan. Komitmen bukan hanya sekedar janji untuk melakukan suatu pekerjaan, melainkan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya pada perusahaan tempatnya bekerja. Adanya komitmen kerja menjadi sebuah dasar bagi tiap karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam penyelesaian tugas. Dengan adanya keberhasilan, maka akan menimbulkan rasa kepuasan tersendiri dalam diri karyawan tersebut. Akan tetapi pada kenyataannya komitmen itu sulit terlihat. Karyawan mungkin menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja dan tetap melakukan pekerjaannya, tetapi karyawan tanpa memiliki komitmen tidak akan menghasilkan sesuatu yang berarti, dia hanya mengerjakan pekerjaannya tersebut dengan keterpaksaan, sehingga tidak ada rasa puas di dalam dirinya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memperlancar seluruh pekerjaan yang harus dikerjakan, Lingkungan di sekitar tempat kerja, seperti keadaan lingkungan, gedung tempat ia bekerja, serta kondisi masyarakat sekitar lokasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif seperti tersedianya ruangan kantor yang bersih, tertata rapi, adanya keamanan kerja yang tinggi, terjaminnya keselamatan kerja, dan juga rekan kerja yang saling mendukung akan menambah gairah karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan akan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Tetapi sayangnya, seringkali ruangan kantor tidak tertata dengan rapi, tidak bersih, kurangnya jaminan akan keselamatan kerja serta rekan kerja yang tidak saling mendukung akan membuat karyawan kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan yang kurang kondusif dapat meningkatkan rasa ketidakpuasan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan, dimana karyawan dilibatkan secara langsung dalam sebuah pekerjaan. Keterlibatan karyawan antara lain, ikut berpartisipasi dalam mengambil sebuah keputusan, memiliki kekuatan dan wewenang yang besar, saling berbagi informasi, serta memiliki pengetahuan untuk dapat membuat keputusan yang baik. Dengan melibatkan karyawan akan mempengaruhi pandangan karyawan tersebut, bahwa perusahaan tempatnya bekerja akan menghargai kemampuan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas. Namun terkadang ada perusahaan yang kurang melibatkan karyawannya, perusahaan menganggap bahwa karyawan

hanyalah sebagai pelaksana dari rencana ataupun kebijakan yang diambil oleh pimpinan, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa bahwa kemampuannya tidak diakui dan dihargai oleh perusahaan, sehingga akan menurunkan kepuasan kerja.

Perasaan stres yang dialami oleh karyawan dapat berdampak positif maupun negatif bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Stres yang mempunyai dampak positif atas seseorang biasa disebut *eustress*, dalam keadaan ini stres dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan sehingga dapat mencapai rasa puas untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Tetapi walaupun stres dapat membawa pengaruh positif, biasanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung membawa dampak negatif atau biasa disebut *distress*, karena dapat meningkatkan ketidakpuasan karyawan. Perasaan stres pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang amat berbahaya bagi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan gangguan secara fisik, psikologis, maupun perilaku pada diri karyawan. Karyawan akan selalu merasa tegang, mudah marah, tidak puas dan sulit berkonsentrasi.

Penempatan kerja, turut mempengaruhi kepuasan kerja. Ada prinsip di dalam penempatan kerja yaitu *The right man at the right*, prinsip tersebut dapat diartikan seseorang ditempatkan pada tempat yang tepat, sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimilikinya. Apabila karyawan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keahliannya, maka penyelesaian pekerjaan akan berjalan lancar serta karyawan akan puas terhadap hasil kerjanya. Namun pada kenyataannya, karyawan terkadang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan akan sulit

menyelesaikan pekerjaan sehingga kualitas kerja yang ditampilkan rendah dan pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Perluasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, perluasan kerja merupakan pemberian jumlah tugas yang bervariasi kepada karyawan, dengan adanya variasi tugas tersebut maka karyawan tidak hanya mengerjakan pekerjaan yang itu-itu saja, kemampuan dan kreatifitas yang mereka miliki juga akan bertambah. Namun pada kenyataannya, perluasan kerja yang diterapkan di perusahaan masih sangat rendah, banyak perusahaan yang sudah terpaku dengan tiap pekerjaan yang ada, pekerjaan mereka tidak diperluas sehingga mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya yang menyebabkan pekerjaan itu terasa monoton, dan tidak dapat mengembangkan kreatifitas yang dimiliki, dan pada akhirnya berdampak kepada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

PT. Dian Rakyat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan penerbitan, yang selalu berupaya memberikan suatu bacaan yang bermanfaat kepada masyarakat luas. PT. Dian Rakyat berupaya untuk memberikan perluasan kerja kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan para karyawannya. Perusahaan menyadari bahwa dengan adanya pemberian perluasan kerja yang tepat maka akan dapat mengurangi rasa bosan sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan pun akan lebih mudah tercapai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang perlu diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah
2. Komitmen karyawan yang rendah
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Tidak adanya pelibatan kerja
5. Perasaan stres yang tinggi
6. Penempatan kerja yang kurang sesuai dengan keahlian karyawan
7. Pemberian perluasan kerja yang masih jarang dilakukan, yang menyebabkan kepuasan kerja rendah.

C. Pembatasan Masalah

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata cukup banyak aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karena keterbatasan penelitian dalam waktu, biaya, dan tenaga maka masalah penelitian akan dibatasi pada masalah perbedaan kepuasan kerja pada karyawan yang mendapat dan yang tidak mendapat perluasan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah ini adalah "Apakah terdapat perbedaan antara kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan dan yang tidak mendapat perluasan kerja?"

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Bagi Peneliti

Dapat memperluas pengalaman, wawasan, dan pengetahuan mengenai perluasan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dan sebagai landasan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan untuk koleksi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Pusat Belajar Ekonomi, serta diharapkan menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan bahan informasi yang bermanfaat untuk lebih memperhatikan perluasan kerja yang merupakan salah satu faktor pendorong kepuasan kerja bagi karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang perluasan kerja dan hubungannya dengan kepuasan karyawan.