

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Bidang ekonomi merupakan sektor vital dalam sebuah Negara, era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pada sektor ekonomi dan teknologi secara keseluruhan telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi, industry, maupun bisnis. Tuntutan tersebut tentunya berpengaruh pada perusahaan yang secara responsif harus mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi.

Perkembangan teknologi dalam bidang industri telah mengakibatkan menurunnya penggunaan tenaga manusia. Akan tetapi tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting, karena sepenuhnya peralatan tetap harus dioperasikan oleh manusia. Tentunya perlu pengetahuan serta kemampuan yang tinggi untuk mengendalikan alat-alat berteknologi tersebut.

Perhatian terhadap unsur manusia (*man*) tanpa mengesampingkan unsur-unsur manajemen lain seperti uang (*money*), bahan-bahan (*material*), mesin (*machine*), metode (*method*) dan pasar (*market*) menjadi prioritas utama karena manusia sangat berperan dalam menentukan, mengatur dan mengolah unsur-unsur lainnya menjadi pusat kekuatan yang menggerakkan dinamika perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya: lingkungan kerja, pengakuan dan penghargaan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, fasilitas kerja dan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Akan tetapi, dalam kenyataannya tidak semua perusahaan memiliki suasana kerja yang baik. Hal tersebut akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Pengakuan dan penghargaan atas prestasi setiap pekerja menjadi faktor penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang baik. Fakta menunjukkan bahwa setiap orang yang bekerja di mana pun ingin mendapatkan pengakuan atau penghargaan setimpal atas prestasi kerjanya. Dan kondisi tersebut berlaku untuk semua strata, baik karyawan tingkat bawah hingga yang atas.

Pengakuan dan penghargaan adalah suatu usaha perusahaan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan mereka yang dilaksanakan dengan baik dan menguntungkan perusahaan. Karyawan akan bekerja lebih optimal saat pekerjaan yang dilakukannya dihargai dan diakui oleh pimpinan. Hal ini akan membangkitkan keyakinan karyawan bahwa ia telah bekerja dengan baik dan memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Tetapi pada kenyataannya banyak perusahaan yang belum memperhatikan hal tersebut. Padahal jika pengakuan dan penghargaan yang diberikan akan membuat karyawan merasa lebih dihargai kemampuannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan pun akan optimal dan menguntungkan perusahaan. Hal ini juga akan membuat karyawan dapat mengembangkan kemampuannya dengan maksimal dan terpenuhinya kepuasan kerja pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan melalui *output*. Tenaga dan pikirannya yang telah disumbangkan tersebut sudah seleyaknya diimbangi dengan kompensasi yang setimpal. Kompensasi tersebut dapat berupa uang, barang maupun fasilitas-fasilitas yang lain. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan akan membuat karyawan merasa puas akan pekerjaannya.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya, banyak karyawan yang mengeluh tenaga dan pikirannya yang telah disumbangkan untuk perusahaan tetapi tidak diimbangi dengan kompensasi yang setimpal. Dengan kata lain begitu besar tenaga dan pikiran yang dikeluarkan oleh karyawan tidak sesuai dengan kompensasi yang baik seperti nominal upah yang rendah dan tidak diberi penghargaan. Maka hal ini akan mengganggu kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan yang menurun.

Pendidikan dan pelatihan kepada karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan cara memberikan keterampilan yang dibutuhkan, baik dalam hal pengembangan kemampuan, sikap, dan pengetahuan seperti menghadiri seminar, melanjutkan pendidikan karyawan ke jenjang yang

lebih tinggi, maupun mengadakan pelatihan (*training*) tata cara menggunakan mesin-mesin kantor. Dengan memberikan berbagai macam pelatihan (*training*) yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan secara berkesinambungan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Namun dalam prakteknya, tidak semua perusahaan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya karena menganggap hal tersebut hanya membuang-buang waktu dan uang perusahaan saja. Dalam persaingan di era globalisasi jika karyawan tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai kebutuhan pekerjaan yang akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan diantaranya ruang kerja yang tertata dengan rapih dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu juga tersedianya kelengkapan peralatan, perlengkapan kantor, dan kesediaan pengamanan kerja dalam pekerjaan. Sehingga dengan demikian kepuasan kerja pada karyawan pun akan meningkat.

Pada kenyataannya, fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sering kali kurang memadai. Hal tersebut dapat terlihat seperti pada ruang kerja yang sempit sehingga karyawan tidak leluasa melakukan pekerjaannya, peralatan dan perlengkapan kantor yang kurang memadai, dan rendahnya pengamanan kerja, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Keadaan demikian berpengaruh langsung pada aktivitas pekerjaannya sehingga menurunkan kepuasan kerja pada karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah pengayaan pekerjaan (*job enrichment*). Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) ialah peningkatan kedalaman suatu pekerjaan dengan menambah tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, mengendalikan dan mengevaluasi pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk berkembang dan memperdalam pekerjaannya. Karyawan yang diberikan tanggung jawab lebih besar untuk memperkaya sendiri pekerjaannya, akan merasa menurunkan kejenuhan atau kebosanan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat mengembangkan kemampuan kerja karyawan menjadi lebih baik dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan menerapkan sistem pengayaan pekerjaan dengan baik. Dan hal ini tentunya akan menjadi kendala bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan menurun.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengatasi segala permasalahan di dalam perusahaan itu sendiri. Masalah pekerjaan tersebut juga terjadi Pada PT. Danapati Abinaya Investama (Jak-tv), Usaha yang dilakukan oleh PT. Danapati Abinaya Investama (Jak-tv) menyangkut masalah ini adalah dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan memperkaya pekerjaannya sendiri dan pada akhirnya mereka dapat memperoleh kepuasan atas kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui

bagaimana penerapan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) di PT. Danapati Abinaya Investama (Jak-tv). Serta apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan antara yang mendapatkan dengan yang tidak mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) di PT. Danapati Abinaya Investama (Jak-tv).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, yaitu :

1. Lingkungan kerja yang kurang mendukung.
2. Pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan kurang diperhatikan.
3. Kompensasi bagi karyawan kurang sesuai
4. Minimnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
6. Penerapan pengayaan pekerjaan yang diberikan kurang sesuai.

## **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat keterbatasan peneliti dalam masalah waktu, biaya dan tenaga maka peneliti membatasi pada pokok permasalahan “Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan antara yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan yang tidak mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) di PT. Danapati Abinaya Investama (Jak tv)”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat Perbedaan kepuasan kerja pada

karyawan antara yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan yang tidak mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) di PT. Danapati Abinaya Investama (Jak tv)?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai suatu masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan.

##### 2. Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

Digunakan sebagai bahan pengayaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan kepuasan kerja pada karyawan.

##### 3. Karyawan

Agar para karyawan dapat lebih mengetahui bagaimana meningkatkan kepuasan kerja.

##### 4. Perusahaan

Agar dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, khususnya melalui program pengayaan pekerjaan (*job enrichment*).