

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era pasar bebas pada tahun 2015 persaingan ketat dunia kerja akan semakin meningkat. Salah satunya adalah dengan munculnya pasar bebas ASEAN melalui Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC) pada akhir 2015. Konsekuensi diberlakukannya MEA adalah hilangnya hambatan tarif/non-tarif, terbukanya akses pasar dan perlakuan non-diskriminasi aliran jasa dan investasi serta mobilitas tenaga kerja yang lebih bebas. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan salah satu faktor kunci untuk menghadapi persaingan tersebut.

Berdasarkan data *Human Development Index* (HDI) tahun 2013, Indonesia di bawah Singapura, Brunei, Malaysia, Thailand dan Filipina. Kondisi ini berdampak pada rendahnya daya saing tenaga kerja Indonesia dibandingkan negara ASEAN.

Hal ini perlu menjadi perhatian mengingat dalam MEA 2015 akan terjadi mobilisasi terbuka tenaga kerja profesional lintas negara dalam kawasan ASEAN sebagai tindak lanjut kesepakatan pengakuan tenaga profesional di bidang jasa (*Mutual Recognition Arrangements/ MRA 's*).

Untuk menghadapi tantangan tersebut, diperlukan keterlibatan semua pihak agar SDM di Indonesia dapat bersaing dengan baik di era pasar bebas. Oleh karena itu, organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun SDM yang

profesional. SDM yang berkualitas antara lain mampu dan mau melakukan hal-hal yang melampaui tuntutan standar dari organisasi.

Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreatifitas SDM nya. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh manajer suatu perusahaan adalah bagaimana membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pihak manajemen perusahaan harus mengambil kebijakan yang bertitik tolak pada pemahaman faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dan ini dapat dijadikan dasar mengambil kebijakan dalam pengembangan SDM.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beranekaragam.

Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru mereka pada 8 Maret 2012. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan menunjukkan hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang menyatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerjanya¹.

¹Fandi Sido, *Pekerja di Indonesia paling tidak puas. Mengapa?* (<http://m.kompasiana.com/post/read/450763/2/pekerja-di-indonesia-paling-tidak-puas-mengapa.html>, 31 Meret 2012) diakses pada 17 Januari 2015.

Berdasarkan hasil survei di atas diperoleh fakta bahwa sebagian besar tenaga kerja di Indonesia tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini perlu menjadi perhatian mengingat kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kasus ini juga terjadi pada PT. Bahtera Surya Cargo dimana banyak karyawan yang mengeluhkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

PT. Bahtera Surya Cargo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengurusan transportasi meliputi kegiatan mewakili kepentingan pemilik barang untuk mengurus semua kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengurusan dan penerimaan barang melalui transportasi, pengepakan, penandaan, pengukuran, penimbangan, pengurusan, penyelesaian, dokumen, penerbitan dokumen angkutan, perhitungan biaya angkutan, klaim, asuransi atas pengiriman barang serta penyelesaian tagihan dan biaya-biaya lainnya berkenaan dengan pengiriman barang-barang tersebut sampai diterimanya barang oleh yang berhak menerimanya.

Setelah melakukan wawancara dan survei awal tentang kepuasan kerja pada karyawan, peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. Bahtera Surya Cargo masih rendah. Banyak faktor yang mendorong mengapa hal tersebut dapat terjadi. Faktor yang pertama adalah tingginya jam kerja karyawan, sehingga waktu karyawan banyak dihabiskan di tempat kerja. Akibatnya, karyawan kurang bisa mengaktualisasikan dirinya untuk kegiatan lain termasuk waktu bersama keluarga. Ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan waktu bersama keluarga dapat menjadikan kepuasan kerja pada karyawan rendah. Jam kerja karyawan PT. Bahtera Surya Cargo secara rinci dapat dilihat pada tabel I.1 berikut ini.

Tabel I.1
Jam Kerja Karyawan PT. Bahtera Surya Cargo

No.	Bagian	Jam Kerja
1.	Karyawan Kantor (Staff dan <i>OB</i>)	Senin-Jumat Pukul 09.00-18.00 WIB
		Sabtu Pukul 09.30-15.00 WIB
2.	Gudang, <i>Maintenance</i> , <i>Checker</i>	Senin-Sabtu Shift 1: Pukul 09.00-21.00 WIB Shift 2: 21.00-09.00 WIB
3.	Kurir, <i>Driver</i>	Menyesuaikan

Sumber: PT. Bahtera Surya Cargo

Berdasarkan tabel I.1 di atas dapat terlihat bahwa jam kerja karyawan PT. Bahtera Surya Cargo cukup tinggi dan berbeda dengan jam kerja pada umumnya. Tingginya jam kerja di PT. Bahtera Surya Cargo tersebut dikarenakan karena kegiatan perusahaan sendiri yang bergerak dibidang ekspedisi.

Faktor kedua yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bahtera Surya Cargo masih rendah adalah faktor gaji. Setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, ternyata gaji karyawan PT. Bahtera Surya Cargo masih cukup rendah. Hal tersebut banyak dikeluhkan oleh sebagian besar karyawan karena dinilai tidak cukup memenuhi kebutuhan karyawan.

Faktor ketiga yang menyebabkan karyawan PT. Bahtera Surya Cargo merasa kurang puas dengan pekerjaannya, yaitu banyak karyawan yang tidak bisa terdaftar sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJSTK). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bahtera Surya Cargo banyak yang tidak terlindungi oleh jaminan kerja bagi karyawan. Padahal pekerjaan yang

dilakukan mempunyai resiko yang cukup tinggi, terutama untuk *driver*, gudang, *maintenance*, dan *checker*.

Faktor keempat adalah rendahnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi di perusahaan. Hal ini dikarenakan PT. Bahtera Surya Cargo merupakan perusahaan keluarga yang seluruh direksi atau pimpinannya pun masih dalam ikatan keluarga. Sehingga sangat kecil kemungkinannya bagi bawahan untuk bisa menduduki posisi tersebut. Selain itu, struktur organisasi perusahaan juga masih sangat kecil dan hanya terdapat dua manajer, yaitu manajer operasional dan manajer *finance* dan membawahi beberapa staff.

PT. Bahtera Surya Cargo juga kurang memperhatikan karakteristik individu dari karyawannya, terutama tingkat pendidikan. Terbukti ketika peneliti meminta data berkaitan dengan tingkat pendidikan karyawan, data tidak tersedia di bagian HRD perusahaan. Sehingga saat itu juga peneliti melakukan rekap tentang pendidikan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Bahtera Surya Cargo, dijelaskan bahwa tingkat pendidikan karyawan bukan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan dari calon karyawan atau karyawan, terutama bagi posisi pekerjaan tertentu. Bagi PT. Bahtera Surya Cargo yang paling penting diutamakan adalah kemampuan dan pengalaman yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka pada kesempatan kali ini peneliti tertarik dan bermaksud untuk meneliti mengenai masalah kepuasan kerja pada karyawan di PT. Bahtera Surya Cargo.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.
2. Rendahnya gaji karyawan.
3. Perusahaan kurang memperhatikan jaminan kerja karyawan.
4. Rendahnya tingkat promosi karyawan.
5. Perusahaan kurang memperhatikan tingkat pendidikan karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kepuasan kerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk menambah pengetahuan peneliti mengenai hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja pada karyawan.

2. PT. Bahtera Surya Cargo

Sebagai salah satu masukan bagi perusahaan untuk mengatasi masalah kepuasan kerja pada karyawan yang disebabkan oleh kurangnya perusahaan memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan.

3. Fakultas Ekonomi UNJ

Sebagai salah satu masukan bagi Fakultas Ekonomi UNJ untuk meningkatkan kualitas lulusan sebagai SDM yang siap menghadapi tantangan dunia kerja.