

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi baik besar maupun kecil, apapun bentuk dan jenisnya bukan semata ditentukan oleh sumber daya alam saja seperti tanah, modal dan bahan baku. Akan tetapi juga banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan aktif merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus tanggap terhadap segala bentuk perubahan-perubahan yang terjadi, yang berkaitan dengan karyawan. Dalam hal ini peran pimpinan sangat penting terutama dalam menilai, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar dapat mencapai tujuannya.

Untuk dapat meningkatkan kualitas jasa atau produk yang dihasilkan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor

fisik dan psikologis. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan atau organisasi harus dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan. Apabila perusahaan tidak dapat memperhatikan keinginan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karyawan akan merasa tidak puas dan akan menunjukkan sikap negatif dalam bekerja, yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memperhatikan dengan sungguh-sungguh masalah kepuasan kerja karyawan. Sehingga karyawan dapat memberikan hasil optimal dari setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Untuk dapat terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor iklim organisasi yang kurang kondusif, motivasi kerja yang rendah, rendahnya disiplin kerja, jumlah insentif yang rendah, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Iklim organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. iklim organisasi merupakan yang baik adalah iklim yang dapat membangun semangat karyawan dalam bekerja.

Seperti halnya karyawan yang memiliki hubungan dengan rekan kerja yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan rasa puas pada karyawan. Begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi kurang kondusif maka dapat mengakibatkan semangat kerja yang menurun dan mengurangi rasa puas pada diri karyawan.

Hal lain juga menunjukkan jika atasan tidak memberikan dukungan terhadap karyawannya maka mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah. Hal ini tentu memberikan dampak yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja pada karyawan, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Selain iklim organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Pada kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah karena berbagai hambatan diantaranya masih rendahnya motivasi kerja dalam diri karyawan, hal ini akan membuat kepuasan kerja karyawan semakin menurun.

Dalam hal ini motivasi kerja berperan sebagai pendukung kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula. Sehingga tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan akan tercapai. Dan pada akhirnya karyawan yang dapat melakukan pekerjaan secara maksimal akan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Namun dalam kenyataannya motivasi kerja yang tinggi tanpa diikuti

dengan kedisiplinan dapat mengganggu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi setidaknya orang yang disiplin dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Cibitung, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas.

Keterlambatan merupakan keadaan dimana seseorang atau karyawan tidak datang tepat pada waktunya dan cuti melebihi batas waktu

yang telah ditentukan. Disini keterlambatan berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi. Dari segi motivasi misalnya, karyawan bisa saja mulai datang terlambat ke kantor atau bahkan absen sama sekali, dengan tujuan mengurangi waktu dan kerja keras yang mereka kontribusikan kepada perusahaan. hal ini terjadi karena rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Selain itu PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Cibitung juga menerapkan peraturan-peraturan dan pemberian sanksi yang cukup tegas pada karyawan. Peraturan-peraturan dan sanksi ini dibuat seadil mungkin. Sehingga tidak menimbulkan adanya kecemburuan sosial. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja yang tinggi pula.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian sangat besar bagi PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Cibitung yang bergerak di bidang industri makanan dan olahan yaitu mie instan. Perusahaan tersebut perusahaan besar yang mempunyai pangsa pasar yang cukup luas di dalam maupun luar negeri. Perusahaan yang berhasil tidak lepas juga dari kontribusi yang diberikan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika

adanya hubungan erat antara kepuasan kerja, absensi, dan pemogokan kerja. Kepuasan kerja didukung oleh beberapa faktor yang meliputi: pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil dari survey dan wawancara menyatakan bahwa faktor yang menjadi ketidakpuasan kerja pada karyawan salah satunya adalah faktor insentif. Insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan jika karyawan bekerja di atas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat dua jenis insentif yaitu insentif finansial dan non finansial. Jenis dan jumlah insentif yang diberlakukan setiap perusahaan berbeda, tergantung kebijakan dari perusahaan masing-masing.

Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Cibitung merasa tidak puas, hal ini disebabkan karena insentif yang diberikan perusahaan dianggap rendah oleh karyawan. Hal ini kurang sesuai karena disebabkan setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan dalam pekerjaannya. Besarnya insentif ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati. Serta pemberian insentif yang layak, menarik dan kompetitif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga dari beberapa hasil wawancara karyawan menyatakan tidak puas dengan insentif berdasarkan dari unsur kelayakan.

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangatlah penting karena dengan lingkungan yang

nyaman dan kondusif karyawan dapat bekerja dengan maksimal serta dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Namun, Pada hasil survey dan wawancara yang peneliti lakukan, karyawan menjelaskan bahwa kurang merasa puas dengan kondisi tempat kerjanya. Hal ini dikarenakan suhu udara yang cukup panas dan udara yang pengap di ruang kerja sehingga mengganggu konsentrasi pada saat bekerja. Faktor lingkungan kerja mempunyai peran penting untuk kelancaran proses pekerjaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas akan tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja itu terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti penerangan atau pencahayaan, temperatur udara, kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dekorasi, dan keamanan kerja.

Kepuasan kerja merupakan masalah besar bagi perusahaan. Tinggi rendahnya akan berpengaruh terhadap performa karyawan dalam perusahaan. Hal ini menjadi sebuah permasalahan pada perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya semakin dikit aspek-

aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut. Khususnya mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, antara lain:

1. Iklim organisasi yang kurang kondusif
2. Motivasi kerja yang rendah
3. Rendahnya Disiplin Kerja
4. Pemberian jumlah insentif yang rendah
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, dalam hal ini peneliti hanya membatasi masalah pada Pengaruh Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara insentif finansial terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Kegunaan teoretis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh antara insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah di perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki kegunaan dalam memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Cibitung mengenai kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh dengan insentif finansial dan lingkungan kerja fisik.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan pada perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi.