

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya adalah mencapai laba perusahaan yang optimal. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai keinginan dan sistem nilai yang dianut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor konflik kerja. Karyawan yang memiliki konflik kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya seorang karyawan yang memiliki konflik kerja yang rendah akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Sebagai contoh perselisihan antara karyawan dengan manajemen

perusahaan tempatnya bekerja kerap kali terjadi. Keinginan pihak perusahaan yang tidak sejalan dengan keadaan karyawan seringkali menjadi pemicu, begitu pun sebaliknya.

Besarnya peranan seorang karyawan dalam suatu perusahaan, maka sudah selayaknya setiap perusahaan dapat memberikan jaminan yang layak bagi karyawannya. Baik itu dalam keselamatan kerja maupun dalam pengupahan. Situasi keterbukaan dan kenyamanan kerja menjadi motivasi sehingga dapat semakin mengembangkan keberadaan perusahaan tersebut. Namun dalam pelaksanaannya konflik antar keduanya seringkali terjadi. Komunikasi sebagai pemecahan jalan terbaik bagi keduanya sulit terlaksana. Dalam setiap harinya kami selalu menerima pengaduan dari karyawan, papir Panut perwakilan dari Dinas tenaga kerja Kukar. Sebagian besar delik pengaduan berupa jam lembur dan sistem pembayaran yang tidak tepat waktu dari perusahaan.

Namun dengan memfasilitasi pertemuan antar keduanya, yaitu pihak karyawan dan pihak manajemen perusahaan biasanya setiap permasalahan dapat diatasi. Permasalahan yang masuk dapat diselesaikan dengan jalan damai, dengan kesepakatan bersama yang saling menguntungkan, katanya. Namun untuk kasus yang menimpa Minarsih dan Hengky Syam sedikit berbeda. Keduanya mengadukan nasibnya pada Komisi I DPRD, karena menganggap menerima perlakuan yang tidak adil dari perusahaan tempatnya bekerja. Mereka merupakan karyawan PT Kayan Putra Utama Coal, yang telah bekerja sejak tahun 2000 lalu dan bertugas sebagai juru

masak. Namun sejak bulan Agustus tahun lalu mereka dimutasikan dari mess Separi I ke mess Separi II. Karena jarak keduanya jauh maka mereka menolak untuk dipindah dan memilih berhenti bekerja. Dengan meminta pesangon dan sisa pembayaran gaji serta uang lembur yang menjadi hak mereka. Pihak perusahaan tidak dapat menerima begitu saja, karena menganggap keduanya telah mengkir dari kerjanya. Dengan alasan ketidakdisiplinan sehingga perlu dibina lebih lanjut. Sebelum mengambil keputusan, terlebih dahulu kami melakukan pembinaan, kata Erwan Agim Direktur PT Kayan Putra. Dengan alasan bahwa masalah kedisiplinan tidak dapat ditolerir maka perusahaan tidak dapat memenuhi sesuai yang diminta keduanya. Selain itu nilai nominal yang diminta dianggap sangat berlebihan¹.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tingginya tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Anggito, kebanyakan PHK dilakukan perusahaan-perusahaan yang berorientasi ekspor, seperti industri elektronik dan tekstil. "Yang bisa kita siapkan (untuk menolong) dengan APBN yang ekspansif," katanya. Pemerintah akan berupaya mengelola APBN secara optimal dengan mempercepat belanja kementerian/lembaga. Dengan pengucuran belanja Pemerintah diharapkan PHK masih bisa ditahan. Pemerintah juga akan meminta bank mengucurkan kredit usaha supaya bisa membantu dunia industri. Data Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi hingga 22 November 2008 ada

¹ <http://dikyfadilla.blogspot.com/2010/11/konflik-karyawan-dengan-pt-kayan-putra.html>

sebanyak 42.242 orang tenaga kerja di Indonesia terancam menganggur. Angka tersebut, terdiri dari 22.326 pekerja yang akan dan sudah di-PHK dan 19.916 pekerja yang akan dirumahkan. Efisiensi tersebut terjadi di enam provinsi, di antaranya Riau, Jawa Barat, Jawa Tengah, Sumatera Utara, Kalimantan Tengah, dan Maluku Utara. Jumlah tenaga kerja menganggur terbesar terjadi di Provinsi Riau. PT Riau Andalan Pulp and Paper beberapa waktu lalu telah mem-PHK 1.000 orang karyawannya karena kesulitan bahan baku dan tingginya biaya produksi. Selain Riau Pulp, PT Arara Abadi di Kabupaten Perawang juga melakukan PHK terhadap 1.680 pekerja.²

Faktor kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (cost) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.³ Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian dari hak asasi manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudayakan di kalangan para pekerja.

Dinyatakan seorang direktur Ahmad Riyadi, ketika membuka Workshop K3 di Lingkungan Perusahaan, yang berlangsung di Purwakarta, Jawa Barat. Lebih lanjut, dia mengemukakan, pemahaman dan pelaksanaan

² <http://finance.detik.com/read/2013/02/18/080121/2172455/1036/kondisi-terkini-pabrik-pesawat-indonesia-di-bandung?991101mainnews> diakses 28 Febuari 2013 pukul 15.27

³ <http://arbelpresetyo.blogspot.com/> diakses 28 Febuari 2013 pukul 15.46

K3 di perusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Di bagian lain, dia menyebutkan, data kecelakaan kerja untuk wilayah Provinsi Jawa Barat dan Banten, selama tahun 2012 ialah 37.390 kasus. Sementara itu, untuk data jumlah kecelakaan kerja wilayah Pantai Utara (Pantura) mencapai 10.109 kasus. Itu merupakan data untuk tahun 2012, yang meliputi daerah Bekasi, Cikarang, Karawang, dan Purwakarta. Pada kesempatan itu, dalam sambutannya Ahmad Riyadi juga menyatakan, pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia diarahkan pada pembentukan tenaga kerja profesional. Tenaga kerja yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif. Karenanya, perlu dikembangkan perbaikan syarat-syarat kerja, serta perlindungan tenaga kerja. Sementara itu, di sela-sela *workshop*, Afdiwar mengakui, masih adanya anggapan program K3 hanya akan menjadi tambahan beban perusahaan. Padahal, standar keselamatan kerja di Indonesia, yang paling buruk dibanding negara Asia Tenggara lainnya. Dia menyebutkan, jumlah terjadinya kecelakaan kerja sepanjang tahun 2012 lalu, menunjukkan 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah itu 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia. "Masalah keselamatan dan kesehatan kerja, secara umum di negara kita masih kerap terabaikan. Kita bisa lihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja," tutur Afdiwar. Dia memperkirakan, baru 2,1 persen dari 15 ribu perusahaan besar, yang telah menerapkan sistem manajemen K3. Sementara di perusahaan kecil dan menengah, implementasi dari penerapan sistem manajemen K3, juga masih jauh dari harapan.⁴

⁴<http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=322234> diakses 1 Maret 2013 pukul

Faktor yang juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja adalah faktor stress kerja. Kasus penunggakan 8 bulan gaji oleh PT Bakrie *Life* berujung pada gugatan yang dilakukan oleh karyawan PT Bakrie *Life* ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Hal tersebut dikarenakan pihak Bakrie melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. PT Bakrie *Life* juga melanggar UU Ketenagakerjaan dengan membayar pesangon karyawan dengan surat utang. Berdasarkan ulasan kasus tersebut, hal yang dilakukan oleh PT Bakrie *Life* dapat menimbulkan efek stress kerja pada karyawan. Penunggakan gaji selama 8 bulan bukanlah waktu yang sebentar. Apabila gaji yang menjadi hak karyawan tidak diberikan selama 8 bulan, bagaimana bisa karyawan dapat bekerja dengan nyaman, tenang, dan tentram. Sebaliknya, karyawan akan merasakan stress karena merasa haknya belum dipenuhi oleh perusahaan. Belum lagi dipenuhi Hak-nya selama 8 bulan, karyawan malah harus menanggung beban PHK. Stress kerja yang dialami karyawan akibat hal tersebut dapat menimbulkan berbagai hal, seperti berkurangnya tingkat produktivitas dari karyawan, tidak dihasilkan pekerjaan yang optimal, suasana kerja yang tidak kondusif, bahkan bisa sampai menimbulkan bunuh diri. Tentunya hal tersebut juga tidak diinginkan oleh perusahaan, maka sebaiknya perusahaan mengambil langkah yang paling tepat yang juga tidak sangat merugikan karyawan. Sumber potensial dari stress yang dapat dialami karyawan tersebut berasal dari faktor organisasi dimana kepemimpinan organisasi menjadi faktor utamanya. Pimpinan perusahaan PT Bakrie *Life*

tersebut tidak bisa menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga perusahaan harus menunggak gaji karyawan selama 8 bulan dan melakukan PHK secara sepihak saja. Konsekuensi yang dapat diterima seperti gelisah, depresi, dan penurunan kepuasan kerja. Sementara dari gejala perilaku dapat dilihat dengan penurunan produktivitas, seringnya mangkir kerja (tidak hadir), dan perpindahan karyawan. Solusi yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut, yaitu sebaiknya perusahaan tidak menunggak gaji karyawan walau dengan kondisi apapun, karena karyawan juga pastinya memerlukan hak-hak tersebut. Selain itu, walaupun dalam kondisi krisis ataupun kondisi terburuk sekalipun, perusahaan juga tetap harus menaati peraturan ketenagakerjaan yang ada. Meskipun harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan juga harus melakukan hal tersebut tidak hanya sepihak dan tidak juga melakukan pemecatan via email. Sebaiknya perusahaan membayar tunggakan gaji karyawan. Perusahaan dapat melakukan pembayaran bertahap apabila tidak memungkinkan membayar penuh 8 bulan. Selain itu, sebaiknya melakukan PHK dijadikan perusahaan sebagai opsi terakhir untuk menanggulangi masalah yang timbul. PHK juga tidak bisa dilakukan secara sepihak saja melalui email, sebaiknya perusahaan membicarakan hal tersebut secara personal pada karyawannya. Sehingga, walaupun diputuskan hubungan kerjanya, karyawan dapat merasa sedikit dihargai ketimbang hanya di PHK, melalui email saja. Hal tersebut dapat mengurangi stress karyawan yang dikenai PHK.⁵

⁵<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2012/07/analisis-kasus-mengenai-psikologi->

Faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang buruk dapat memicu stress kerja dan hilangnya kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang buruk juga dapat menyebabkan bencana seperti Kebakaran di pabrik sepatu di kota Lahore, Pakistan, menyebabkan puluhan pekerja tewas. Tetapi, kobaran api yang melalap pabrik pakaian jadi di pusat perdagangan Karachi disebut sebagai bencana industri terbesar di Pakistan. Kebakaran itu menyebabkan sedikitnya 264 pekerja laki-laki dan perempuan tewas. Para korban terperangkap di gedung berlantai tiga ketika api merambat hari Selasa. Polisi mengatakan gedung itu dibangun secara ilegal dan hanya punya satu pintu keluar tanpa upaya dan alat pengaman untuk memadamkan api sebelum melalap seluruh fasilitas itu. Bencana itu memilukan dan membuat marah negara berpenduduk 180 juta itu, memunculkan pertanyaan mengenai tidak diterapkannya standar keamanan di pabrik-pabrik di seluruh Pakistan. Para pengecam juga menyinggung korupsi besar-besaran di departemen-departemen pemerintah sebagai pelanggaran terang-terangan aturan pembangunan, khususnya pada sektor industri. Parlemen Pakistan secara bulat telah menyetujui resolusi yang meminta pihak berwenang provinsi dan federal untuk menyelidiki sepenuhnya kecelakaan itu.⁶

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu, tingginya konflik kerja,

[industri/](#) diakses 1 Maret 2013 pukul 09.00

⁶ <http://www.voaindonesia.com/content/kondisi-kerja-buruk-penyebab-kebakaran-besar-di-pakistan-/1507624.html> diakses 26 febuari 2013 pukul 09.30 wib

tingginya ancaman Pemutusan Hubungan Kerja, keselamatan dan kesehatan kerja yang kurang baik, tingginya tingkat stress kerja, dan buruknya kondisi kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Tingginya konflik kerja
2. Tingginya ancaman Pemutusan Hubungan Kerja
3. Kesehatan dan keselamatan kerja yang kurang baik
4. Tingginya tingkat stress kerja
5. Buruknya kondisi kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang didefinisikan, Karena keterbatasan penelitian dalam hal waktu, tenaga, dan biaya maka dibatasi kepada masalah, “Hubungan antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah adalah: “Apakah terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja?”.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti, menambah pengetahuan tentang masalah sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan terutama hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.
2. Perusahaan/Organisasi , hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang guna pencapaian tujuan maupun pengembangan kualitas perusahaan. Selain itu sebagai bahan masukan dalam usaha memecahkan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja.
3. Perpustakaan, menambah koleksi perpustakaan UNJ serta sumber referensi bagi rekan mahasiswa lain yang memungkinkan akan mengadakan penelitian di masa yang akan datang sehingga menambah wawasan berfikir.
4. Institusi, yaitu Universitas Negeri Jakarta sebagai bahan masukan dan referensi pustaka.