

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang sangat dinamis ini, persaingan global sangat begitu erat. Perusahaan tetap harus bertahan dalam kondisi apapun. Agar dapat bertahan, perusahaan harus memerhatikan banyak hal seperti sumber daya yang dimiliki, lingkungan kerja perusahaan, struktur perusahaan, strategi yang digunakan pada perusahaan, dan sebagainya. Perubahan yang terjadi pada era global seperti ini dapat menyebabkan krisis perekonomian global yang berdampak pada keterpurukan perekonomian yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja pada sumber daya manusia pada beberapa perusahaan global.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kondisi dari sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Semakin meningkatnya kebutuhan hidup yang didorong oleh globalisasi, semakin memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, yang dapat merasakan kepuasan kerja tersebut hanyalah karyawan yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan sesuai keinginan dan sistem nilai pada tiap karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan tersebut. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memengaruhi

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari cara mereka menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan arahan perusahaan dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang bekerja dengan terpaksa, asal-asalan dan cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang rendah. Maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan nya sehingga mendapatkan hasil kerja yang lebih baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk sebagai perusahaan di bidang konstruksi berusaha untuk menyikapi tantangan tersebut. Dimana pihak perusahaan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan nya sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik dan dapat bersaing dengan industri global.

Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja para karyawan nya. Dengan mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, perusahaan dapat mengetahui penyebab dari rendahnya kepuasan kerja para karyawan nya dan dapat membuat strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja demi terwujudnya hasil kerja yang baik serta tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja agar memperoleh hasil kerja yang lebih baik, kegiatan rekrutmen pada perusahaan menjadi salah satu tolak ukur kepuasan kerja karyawan. Dibutuhkan rekrutmen yang baik agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas, kompeten sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan harus memiliki kemampuan merekrut dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya atau yang sering disebut dengan “*right man in the right place*” agar pegawai yang ditempatkan bisa menjalankan tugas dengan baik serta memiliki kepuasan kerja tersendiri terhadap pekerjaan yang telah diperoleh. Jika rekrutmen dapat berjalan dengan baik maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

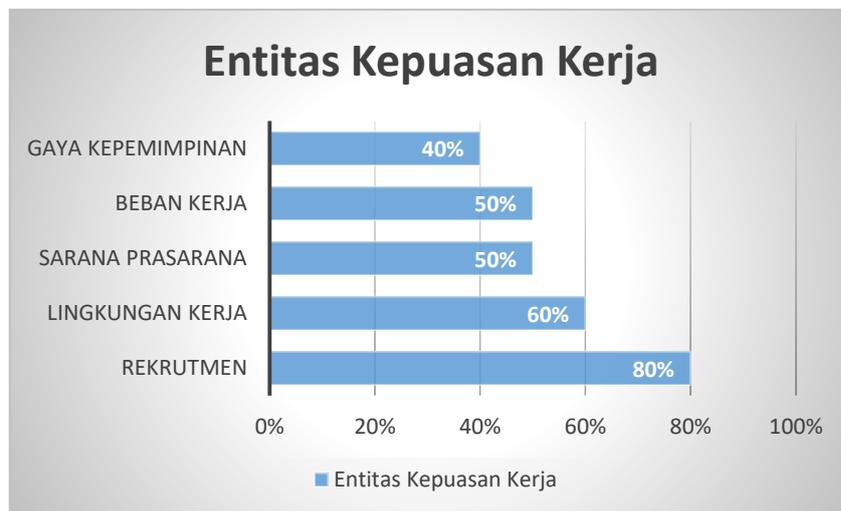
Menurunnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

1. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Jika pemimpin dapat mendorong aktivitas pekerjaan sehingga menjadi lebih baik maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Beban kerja. Ketika beban kerja yang diterima seorang karyawan lebih berat daripada karyawan lain maka kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya jika beban kerja lebih sedikit daripada karyawan lain maka kepuasan kerja meningkat.
3. Sarana prasarana yang dapat memengaruhi aktivitas kerja karyawan, ketika sarana prasarana tidak berfungsi dengan baik maka kepuasan kerja karyawan dapat menurun, sebaliknya jika sarana prasarana berfungsi dengan baik maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

4. Lingkungan kerja. Ketika lingkungan kerja tidak dapat mendukung aktivitas kerja sehari-hari maka dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, seperti rekan kerja yang tidak membantu atau tidak memberi dukungan.
5. Rekrutmen. Karyawan yang mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan keterampilan maka kepuasan kerja akan meningkat, jika karyawan tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai maka kepuasan kerja rendah.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka peneliti melakukan pra-survey kepada karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Jakarta dengan bertanya apakah faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Gambar I.1
Hasil Penelitian Pra Survey



Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil pra survey ditemukan faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan sebesar 40%
2. Beban kerja sebesar 50%
3. Sarana prasarana sebesar 50%
4. Lingkungan kerja sebesar 60%
5. Dan rekrutmen sebesar 80%

Berdasarkan gambar I.1 dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan faktor yang lebih tinggi dibandingkan dengan faktor yang lain karena rekrutmen merupakan suatu hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan puas atas pekerjaan yang diterima melalui rekrutmen yang sesuai dengan keterampilan mereka, maka kepuasan kerja karyawan pada faktor-faktor lain pun juga akan meningkat. Sehingga tidak hanya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga dapat sesuai dengan kriteria perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Rekrutmen dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk karena sulitnya menjadi karyawan organik (karyawan tetap) yang harus melalui beberapa tahapan sehingga hanya karyawan yang sangat berkompeten yang dapat menjadi karyawan organik dan membuat karyawan terampil memiliki kepuasan kerja yang rendah karena tidak bisa menjadi apa yang diharapkan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah peneliti jalaskan, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah terdapat pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan serta memperoleh data empiris yang dapat dipercaya mengenai variabel tentang pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja. Secara khusus tujuan penelitian ini mengenai:

Pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat menyajikan bukti empiris bagi perkembangan ilmu sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah acuan bagi peneliti di masa yang akan datang.

Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan wawasan keilmuan dan pengalaman bagi peneliti sebagai sarana penerapan dari ilmu pengetahuan yang selama ini peneliti dapatkan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang rekrutmen dan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

- a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai referensi yang relevan dan berguna bagi penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.
- b. Bagi Perpustakaan, Sebagai bahan literatur dan koleksi kepustakaan yang dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi civitas akademika yang ingin meneliti permasalahan yang serupa.

3. Bagi perusahaan

- a. Sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang guna mencapai tujuan serta sebagai masukan agar dapat mengembangkan perusahaan.
- b. Menjadi bahan masukan bagi PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui faktor-faktor yang dapat memengaruhinya.

4. Bagi pembaca

- a. Sebagai bahan referensi yang dapat digunakan untuk penelitian dengan objek yang sama dan sebagai acuan perbandingan pada penelitian di masa yang akan datang khususnya pada bidang sumber daya manusia.
- b. Menambah informasi dan pengetahuan pembaca mengenai “Pengaruh Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Jakarta”.