

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi atau perusahaan yang didirikan, pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuannya yaitu mencapai laba perusahaan dengan maksimal. Sarana dan prasarana, serta sumber daya yang mumpuni dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan untuk melancarkan terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, faktor manusia harus dikelola dengan baik agar memberi pengaruh yang optimal bagi perusahaan.

Namun dalam proses memberikan kontribusinya untuk perusahaan, karyawan tidak selalu melakukannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal seperti itu, dapat terjadi dikarenakan kepuasan kerja karyawan yang masih rendah. Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan dari karyawan yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Oleh karena itu, agar tercipta kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu mengetahui dan menyediakan keinginan dan harapan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan tidak lain menyangkut “berbuat yang terbaik” sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga untuk

dapat mengukur tingkat kepuasan kerja dengan benar harus memakai dasar yang tepat dalam melakukan penelitian, yaitu mengetahui dengan tepat apa kebutuhan yang paling dianggap penting bagi mereka¹. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah beban kerja. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga turut menentukan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal². Maka dari itu, beban kerja haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan dan juga posisi jabatan karyawan, agar tercipta kelancaran dalam bekerja. Namun sebaliknya, perusahaan mungkin memberikan beban kerja yang berlebihan kepada seorang karyawan atau divisi tertentu yang pada akhirnya pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu dan karyawan menjadi terlalu lelah serta mengalami penurunan kepuasannya.

Contohnya, yaitu yang terjadi di PT. ASCO. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui magang langsung di PT. Aneka Sentratama Cahaya Optima (ASCO), ditemukan bahwa karyawan bahkan ada yang mengaku harus mengerjakan pekerjaan yang terlalu berlebihan atau beban kerja yang berlebihan. Hal ini terjadi di karenakan, banyaknya karyawan yang *resign* bahkan ketika mereka baru masuk bekerja, sehingga pekerjaan

¹ <http://gilangdwie.blogspot.com/> (diakses pada tanggal 11 januari 2014 pukul 06.53)

² <https://adilkurnia.wordpress.com/tag/definisi-beban-kerja/> (diakses pada tanggal 9 april 2014 pukul 5:48).

harus dilakukan oleh karyawan yang masih bekerja. Hal ini menyebabkan karyawan yang harus mengerjakan pekerjaan ganda tersebut menjadi sangat kelelahan, dan akhirnya menurun kepuasan kerjanya.

Contoh lainnya, yaitu ratusan perawat berstatus PNS dan Honorer RSUP Haji Adam Malik, Medan, Sumut, berdemo di depan Kantor Direksi Rumah Sakit. Aksi dilakukan terkait beban kerja yang tidak masuk akal. Satu perawat harus mengurus 16 pasien. Normalnya, satu perawat mengurus enam pasien. Tentu saja hal tersebut membuat kepuasan kerja perawat menurun³.

Komunikasi antar rekan kerja merupakan salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bekerja didalam lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan tentu diidamkan oleh karyawan dimana pun mereka bekerja, seperti terjalannya komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Komunikasi yang lancar di dalam lingkungan kantor akan membantu memperlancar pekerjaan pada setiap divisi. Namun komunikasi tersebut bisa saja menjadi kurang baik dan menghambat pekerjaan. Tetapi sayangnya, cukup banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan hal ini, sehingga cukup mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Contohnya yang terjadi pada PT. ASCO. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan dengan cara magang langsung di PT. Aneka Sentratama Cahaya Optima (ASCO), ditemukan adanya komunikasi yang

³<http://www.beritasatu.com/nasional/135780-ratusan-perawat-protos-beban-kerja-berlebihan.html>
(diakses pada tanggal 16 april 2014 pukul 04:51).

kurang baik antar rekan sekerja, sehingga menghambat jalinan kerjasama antar karyawan PT.ASCO. Komunikasi yang kurang baik ini terjadi contohnya, yaitu karyawan terlibat perselisihan pendapat antara mereka atau bahkan tidak lagi terlibat percakapan antara mereka atau ‘marah’, sehingga tidak lagi bicara satu sama untuk beberapa waktu.

Contoh lainnya, yaitu kasus pidana yang menimpa beberapa dokter atas tuduhan malapraktik merupakan cermin masih buruknya pola komunikasi antara dokter dan pasien di Indonesia. Buruknya komunikasi dokter diperkuat survei yang pernah dilakukan Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) di Kota Medan dan Yogyakarta. Survei yang dilakukan pada 2008-2009 tersebut membuktikan, masyarakat merasa tidak mendapat info yang tepat terkait penyakit atau pengobatan dari dokter yang memeriksa. Akibatnya, pasien cenderung pasrah pada tindakan apa pun yang diambil dokter demi kesembuhan penyakit mereka⁴. Hasil survei tersebut mengatakan masih terdapat komunikasi yang buruk di antara para dokter. Tentu saja hal itu membuat kepuasan kerja para dokter menurun.

Faktor berikunya adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah proses mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah (dapat berupa ide, saran, kritik dan lain sebagainya)⁵. Dengan melibatkan karyawan dalam membuat keputusan kerja dan pemecahan masalah dapat memberikan motivasi

⁴<http://health.kompas.com/read/2013/11/27/1112040/Kasus.dr.Ayu.Cermin.Buruknya.Pola.Komunikasi.Dokter> (diakses tanggal 05 april 2014 pukul 05.36)

⁵ <http://akupersit.blogspot.com/2013/05/pembahasan-keterlibatan-karyawan-dalam.html> (diakses tanggal 05 april 2014 pukul 16.51)

kepada karyawan karena karyawan merasa partisipasinya sangat dihargai dalam bekerja.

Namun sayangnya, tidak semua perusahaan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan kerja. Contohnya, yaitu yang terjadi di PT. ASCO. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan dengan cara magang langsung di PT. Aneka Sentratama Cahaya Optima (ASCO), ditemukan bahwa karyawan mengaku kepuasan kerjanya menurun karena karyawan tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan apapun, termasuk karyawan kurang diberikan kesempatan untuk sumbang saran.

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja tentu seorang karyawan ingin memberikan kinerja yang maksimal untuk hasil yang maksimal pula. Namun faktor kesehatan mental dan fisik karyawan yang kurang baik dapat menghambat karyawan dalam bekerja yang akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

Contohnya, yaitu yang terjadi di PT. ASCO. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan dengan cara magang langsung di PT. Aneka Sentratama Cahaya Optima (ASCO), ditemukan bahwa karyawan merasa kesihatannya kurang mendukung diakibatkan dari kelelahan dalam bekerja, sehingga kesehatan mereka pun berkurang, sehingga kontribusinya mereka pun dalam bekerja menjadi kurang maksimal, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja mereka.

Promosi jabatan juga merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Promosi jabatan merupakan salah satu langkah perusahaan dalam rangka pengembangan karir pegawai dan penghargaan atas pekerjaan pegawai yang berhasil memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Namun pada kenyataannya, saat ini promosi jabatan di sebagian perusahaan/instansi lebih ditentukan oleh relasi-relasi yang berdimensi politik, kekeluargaan/kekerabatan, dan ekonomi. Pengisian jabatan tak didasarkan pada kompetensi, hasil kinerja sebelumnya, dan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan⁶.

Sebagai Contoh, yaitu berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan dengan cara magang langsung di PT. Aneka Sentratama Cahaya Optima (ASCO), ditemukan bahwa promosi jabatan di PT. ASCO terbilang cukup rendah. Karyawan mengaku atasan mereka tidak mengevaluasi secara detail tentang kinerja karyawan mereka masing-masing, sehingga promosi jabatan pun terkesan seadanya. Tentunya hal ini membuat pegawai merasa kerja kerasnya untuk perusahaan selama ini tidak dihargai. Hal ini berpengaruh besar terhadap rendahnya kepuasan kerja mereka.

Contoh lainnya, yaitu seperti yang terjadi di Kejaksaan Negeri Praya, Lombok Tengah. Kepala Kejaksaan Negeri Praya, Lombok Tengah, Subri (SUB) ditangkap karena diduga menerima suap dari seorang pengusaha Lusita Anie Razak (LAR) dan selama ini ada proses kotor dalam promosi

⁶ <http://www.kopertis12.or.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html> (diakses pada tanggal 9 januari 2014 pukul 08.29)

jabatan Kajari. Hal tersebut tentu berpengaruh besar pada tingkat kepuasan kerja karyawan⁷.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, komunikasi kerja, keterlibatan kerja, K3 dan promosi jabatan.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan diatas, maka menjadi menarik topik ini untuk dianalisis lebih mendalam mengenai kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat menyebabkan kurangnya kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Komunikasi kerja yang tidak lancar
3. Rendahnya keterlibatan kerja
4. Kurang tepatnya penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
5. Promosi jabatan yang kurang adil

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terlihat bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “Hubungan antara Promosi jabatan dengan Kepuasan Kerja”.

⁷ <http://news.okezone.com/read/2013/12/16/339/912707/ada-setoran-di-proses-promosi-jabatan-kajari> (diakses pada tanggal 9 januari 2014 pukul 05.24)

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja?”

E. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai sejauh mana promosi jabatan mempengaruhi kepuasan kerja serta menambah pengalaman dalam melaksanakan penelitian.

2. Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang menyangkut promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, serta sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai diperusahaan melalui peninjauan atas kebijakan promosi jabatan yang ada.

3. Fakultas Ekonomi

Sebagai bahan referensi dalam meningkatkan proses belajar mengajar yang dapat memperkaya bahan diskusi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bagi kalangan civitas akademika, khususnya Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Universitas Negeri Jakarta.

4. Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi bagi yang memerlukan sebagai pengembangan pengetahuan dan wawasan mahasiswa.