

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan berjalannya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian.

Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau karyawan, merupakan hal yang terpenting karena karyawan merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari karyawan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, unsur karyawan tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa peran aktif dari karyawan maka tujuan perusahaan

tidak akan terwujud. Karyawan sebagai pusat keberhasilan organisasi, jika potensi karyawan tidak dikembangkan dengan baik maka dapat menjadi sumber permasalahan bagi perusahaan.

Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap perusahaan menghendaki semua kegiatan yang dilakukan karyawannya mempunyai hasil yang baik atau optimal. Semuanya harus sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan.

Dewasa ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya, sehingga dalam perusahaan banyak karyawan mengalami kemangkiran, mogok dalam bekerja, dan tidak mempunyai kegairahan dalam bekerja karena apa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya lebih berkomitmen dan setia terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan dalam

bekerja, tingkat absensi, banyaknya keluhan, dan sering memperlambat atau menunda pekerjaan.

Namun untuk menciptakan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah sesuatu yang mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, keterlibatan kerja, penempatan karyawan, fasilitas penunjang, lingkungan kerja, dan masa kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Dengan melaksanakan disiplin maka seorang karyawan akan menghargai waktu dan biaya, sehingga dia mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menyebabkan karyawan datang tidak tepat waktu dan tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini akan berdampak pada pekerjaannya dan akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang dikerjakannya.

Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Keterlibatan pekerjaan mengukur tingkat sampai mana individu terlibat dengan hal-hal yang menyangkut pekerjaan, serta menganggap penting hasil kerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang merasakan bahwa dirinya kurang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka mereka menganggap bahwa eksistensi dirinya kurang diperhatikan dan cenderung diabaikan. Padahal

dalam bekerja, suatu bentuk pelibatan kerja yang didukung oleh penghargaan diri akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

Karyawan yang kurang terlibat dalam suatu pekerjaan, dapat berdampak pada karyawan yang kurang bersedia melakukan pekerjaan diluar tuntutan kerja formal karena karyawan merasa diabaikan. Tentu saja hal ini dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh penempatan kerja. Suatu prinsip yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam penempatan karyawan adalah *the right man on the right place*, artinya seseorang harus ditempatkan pada tempat yang tepat sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian, kepribadian, dan latar belakang pendidikannya akan membuat karyawan semakin termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan merasa puas dalam bekerja.

Sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian, kepribadian atau latar belakang pendidikannya karyawan akan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya atau apa yang ia lakukan. Hal ini disebabkan karena karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat diperlukan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Fasilitas yang lengkap membantu karyawan untuk mempermudah pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan efektif dan efisien. Karyawan akan merasa puas apabila aktivitas pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Kurang lengkapnya fasilitas yang tersedia menimbulkan rasa tidak puas dalam diri karyawan karena menyebabkan terhambatnya pelaksanaan kerja. Pekerjaan yang sebenarnya tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mengerjakan akan menjadi lama dalam menyelesaikannya jika tidak ada fasilitas yang mendukung.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan kenyamanan pribadi dan memudahkan karyawan dalam berkonsentrasi mengerjakan tugas. Selain itu, karyawan dapat terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik maupun mental yang biasa dialami di tempat kerja. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dalam kegiatan kerja, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Kurangnya perhatian perusahaan pada lingkungan kerja akan membawa dampak yang buruk yaitu karyawan menjadi kurang termotivasi dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antara karyawan, tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh masa kerja. Bagi karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama, maka akan dengan sendirinya memiliki pengalaman kerja, kematangan kerja, keterampilan dan pengetahuan yang tinggi pula. Tapi sebaliknya, karyawan yang masa kerjanya sedikit, belum sepenuhnya menguasai pengetahuan dan keterampilan. Perbedaan masa kerja tersebut akan dapat menimbulkan harapan-harapan yang berbeda pula,

tetapi pada dasarnya setiap karyawan menginginkan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan kemampuan kerjanya di dalam suatu perusahaan.

Karyawan dengan masa kerja yang rendah akan cenderung tidak terpuaskan dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh harapan yang besar dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Rendahnya masa kerja juga membuat karyawan kurang mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja dan kondisi kerja menjadi tidak nyaman.

Berdasarkan latar belakang di atas maka sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui kebenaran apakah masa kerja berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

PT. Reasuransi Internasional Indonesia (REINDO) adalah salah satu perusahaan reasuransi di Indonesia yang menyediakan kapasitas reasuransi di pasar asuransi nasional maupun internasional dan sampai saat ini menjadi market leader di pasar reasuransi nasional. Sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, para karyawan PT REINDO harus memiliki kepuasan kerja yang baik guna mendukung kelangsungan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di PT. REINDO

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja karyawan

2. Kurangnya keterlibatan kerja karyawan
3. Penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan
4. Fasilitas yang kurang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. Lingkungan kerja yang tidak mendukung
6. Masa kerja karyawan belum cukup

C. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang ada dan keterbatasan tenaga dan waktu yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada masalah : “Hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka dapat dirumuskan masalah yang ada, yaitu : “Apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, khususnya yang berhubungan dengan masalah masa kerja.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Reasuransi Internasional Indonesia, Jakarta mengenai kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan masa kerja.

3. Bagi civitas akademika

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika UNJ, khususnya Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran serta sebagai tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan pada Perpustakaan FE UNJ

4. Bagi umum

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan.