

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha menuntut perusahaan untuk lebih maju dan berkembang mengikuti kemajuan teknologi dan informasi. Sejalan dengan perkembangan tersebut, globalisasi menuntut perusahaan mampu beradaptasi dan mempunyai ketahanan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin. Hal ini mengakibatkan perusahaan harus memperhatikan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan, Setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena karyawan pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia yang merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor – faktor yang ada dalam suatu perusahaan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas,

produktif dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis diantara keduanya. Ketika hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan telah tercipta maka suasana kerja pun akan semakin baik dan akan berdampak terhadap kerpuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Kepuasan dalam bekerja merupakan dambaan setiap karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja membuat karyawan merasa senang dalam pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memberikan keuntungan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang puas akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta menunjukkan ekspresi wajah yang ceria saat bekerja. Sedangkan karyawan yang tidak puas akan melalaikan pekerjaan, menunjukkan wajah yang murung, serta adanya keinginan untuk segera pindah dari perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan harus diketahui agar dapat dilakukan perbaikan pada kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah gaji. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap

karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya¹. Pemberian gaji harus bersifat adil, artinya besarnya gaji harus dibayar sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, masa kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan karyawan. Akan tetapi, terkadang perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dengan tidak adil yakni gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan dalam diri karyawan, karena yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Berdasarkan *survey* awal melalui wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bagian pergudangan di PT. Arkon Prima Indonesia, mengatakan bahwa gaji yang diterima rendah tidak sesuai dengan pengabdian mereka yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga karyawan yang masa kerjanya lama mereka tidak puas dengan hasil yang diterima setiap bulan, dikarenakan gaji mereka disamakan dengan karyawan baru². Dalam hal ini menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan sehingga karyawan bekerja tidak antusias.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang lebih akan merasa puas dengan pekerjaannya. Karena mereka telah melakukan pekerjaannya dengan usaha

¹<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/gaji-definisi-peranan-fungsi-dan-tujuan.html/>. Diakses pada tanggal 01 April 2015, jam 15:35 WIB

² Hasil wawancara peneliti dengan karyawan bagian pergudangan PT. Arkon Prima Indonesia

yang maksimal. Tetapi karyawan yang tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi maka pekerjaannya menjadi tidak maksimal. Sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Walaupun pimpinan itu sudah memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti, kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan uang. Sehingga pekerjaannya jadi kurang maksimal dan karyawan menjadi kurang puas dengan hasil pekerjaannya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan delegasi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat diberdayakan memiliki inisiatif pribadi karyawan karena mereka akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka. Pemberdayaan membantu karyawan untuk menambah kontrol terhadap kinerja mereka dan penanggulangan yang lebih baik terhadap stres. Karyawan yang diberdayakan akan lebih dihormati serta memiliki keberartian dalam pekerjaan.

Berdasarkan survey awal melalui wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Arkon Prima Indonesia. Kenyataannya pemberdayaan yang diterapkan di perusahaan masih rendah. Perusahaan tersebut memiliki

birokrasi yang ketat serta pekerjaan yang monoton yang tidak mendorong daya kreatifitas karyawan sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja³.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, gaji, motivasi kerja dan pemberdayaan.

Berdasarkan kompleksnya masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT Arkon Prima Indonesia di Jakarta Timur, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Gaji yang diterima karyawan rendah
2. Rendahnya motivasi karyawan
3. Rendahnya pemberdayaan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada

³ Hasil wawancara peneliti

masalah “Hubungan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Arkon Prima Indonesia di Jakarta Timur”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “ Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Arkon Prima Indonesia di Jakarta Timur?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengklasifikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

- a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Tata Niaga.

- b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan meningkatnya pemberdayaan.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pada karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.