

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusia (*human*) yaitu karyawan sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) yang berada di dalam suatu perusahaan dan mengisi perusahaan dengan pekerjaan, bakat kreatifitas dan semangatnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung kepada karyawan yang berada di dalamnya serta menggerakkan organisasi perusahaan tersebut. Penggunaan sumber daya manusia yang baik secara efisien dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Unsur karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tanpa mengesampingkan unsur yang lainnya yaitu uang, bahan atau materi-materi, mesin, metode dan pasar, tetap menjadi prioritas utama. Karyawan adalah sumber daya manusia yaitu menjadi perencana, pelaku, pengatur pengolah dan penentu unsur-unsur manajemen lainnya. Karyawan dalam hal ini adalah yang menjadi unsur paling penting dalam membangun kekuatan, yaitu untuk menggerakkan perusahaan hingga tercapainya sebuah tujuan. Untuk mencapai tujuan yang direncanakan oleh perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian serta keterampilan dalam bidangnya masing-masing.

Hal tersebut membuat karyawan sadar akan pentingnya perusahaan sadar akan pentingnya karyawan sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) didalam perusahaan tersebut. Mengingat bahwa pentingnya keberadaan karyawan dalam perusahaan guna mencapai suatu tujuan serta keberhasilan yang baik, maka adanya tuntutan bagi perusahaan dalam meningkatkan kebutuhan-kebutuhan yang layak bagi karyawannya. Apabila perusahaan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawannya maka karyawan akan semangat serta giat dalam bekerja dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan kemudian pada akhirnya terjadi peningkatan perusahaan dan tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja di tempatnya bekerja akan memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dari yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih semangat dalam bekerja serta lebih loyal pada perusahaannya dimana karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja bersifat subyektif, karena karyawan memandang kepuasan kerja sebagai sesuatu hal yang menguntungkan atau tidak baginya.

Masalah ketidakpuasan kerja dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk yang terjadi pada karyawan yang bekerja di Maybank Indonesia, Jakarta Pusat, divisi *procurement, premises and vendor relation (PPVR)*, yaitu bagian yang bertugas di pengadaan barang, jasa dan bangunan serta membangun kerjasama baru dengan para vendor.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di divisi PPVR Maybank Indonesia, Jakarta Pusat. Salah satu faktor yang mempengaruhinya

adalah rendahnya motivasi kerja karyawan pada Maybank Indonesia. Motivasi kerja merupakan stimulus atau dorongan bagi setiap karyawan untuk bekerja agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, para karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi yang rendah atau menurun. Akibat minimnya motivasi, hasil kerja tidak memuaskan atau di bawah standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi kerja juga berdampak langsung pada tingkat kehadiran karyawan, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka tidak ada dorongan pada dirinya untuk bekerja dengan baik yang menimbulkan rasa ketidakpuasannya dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dalam tabel I.1 di bawah ini:

Tabel I.1
Absensi Karyawan Maybank Indonesia Divisi PPVR
Periode pada Bulan Desember 2015 s.d Februari 2016

Bulan	Ketidakhadiran (orang)	Total Karyawan	Presentase
Desember	9	59	15,25%
Januari	8	59	13,55%
Februari	11	59	18,64%

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkah ketidakhadiran karyawan cukup tinggi yaitu 15,25% pada bulan Desember 2015 dan mencapai 19,64% pada bulan Februari 2016. Hal ini tentu saja sangat berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Rendahnya motivasi karyawan ini dapat menjadi salah satu faktor adanya masalah tentang kepuasan kerja pada karyawan Maybank Indonesia Divisi PPVR.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Maybank Indonesia divisi PPVR adalah minimnya pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang terbilang cukup penting dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan memang sudah memiliki kemampuan dan keterampilan masing-masing. Tidak ada salahnya jika perusahaan berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Perusahaan yang memberikan pelatihan kepada kayawannya, akan terlihat hasilnya pada kepuasan kerja karyawannya. Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan, sesuai dengan harapan perusahaan tentunya. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan pada karyawan ini, diharapkan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Namun dalam prakteknya, tidak semua perusahaan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya karena menganggap hal tersebut hanya membuang waktu dan uang perusahaan saja. Dalam persaingan di era globalisasi jika karyawan tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai. Hal tersebut juga dialami oleh karyawan Maybank Indonesia, sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan adalah kurangnya promosi jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar mau bekerja dengan

perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tetapi karena keterbatasan perusahaan dalam mengadakan promosi jabatan seperti halnya pada Maybank Indonesia divisi PPVR, karena perusahaan telah menentukan bahwa setiap divisi hanya boleh memiliki 10 karyawan yang diberikan promosi jabatan setiap tahunnya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel I.2
Jumlah Karyawan yang Menerima Promosi Jabatan
Periode Tahun 2014 s.d 2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang Dipromosikan
1	2014	4
2	2015	3
3	2016	1

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya terjadi penurunan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan pada divisi PPVR, hal tersebut yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa memiliki kesempatan yang kecil untuk mendapatkan promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan setiap tahunnya.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah ketidaksesuaian penerapan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Pemerikayaan

pekerjaan (*job enrichment*) adalah peningkatan kedalaman suatu pekerjaan dengan menambah tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, mengendalikan dan mengevaluasi pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk berkembang dan memperdalam pekerjaannya. Karyawan yang diberikan tanggung jawab lebih besar untuk memperkaya sendiri pekerjaannya, akan merasa menurunkan kejenuhan atau kebosanan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat mengembangkan kemampuan kerja karyawan menjadi lebih baik dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan pada divisi PPVR Maybank Indonesia mendapatkan pemerdayaan pekerjaan. Karena pemerdayaan pekerjaan hanya diberikan kepada karyawan yang mengajukan untuk mendapatkan pemerdayaan pekerjaan, pada dasarnya alasan karyawan yang mengajukan untuk diberikan pemerdayaan pekerjaan adalah karena mereka merasa tertantang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya karena merasa sudah dapat menguasai pekerjaan mereka yang sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel I.3
Jumlah Karyawan yang Menerima Pemerdayaan Pekerjaan
Periode Tahun 2014 s.d 2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang Menerima Job Enrichment	Jumlah Karyawan yang Tidak Menerima Job Enrichment	Total
1	2014	40	12	52
2	2015	34	23	57
3	2016	32	27	59

Sumber: Data internal Divisi PPVR

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) pada divisi PPVR Maybank Indonesia cenderung menurun. Menyangkut masalah ini apabila perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya dengan memperkaya pekerjaannya sendiri dan pada akhirnya mereka dapat memperoleh kepuasan atas kerja mereka.

Berdasarkan beberapa faktor di atas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, rendahnya motivasi kerja, minimnyanya pendidikan dan pelatihan, rendahnya promosi jabatan karyawan, dan ketidak sesuaian penerapan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*), maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana penerapan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) di divisi PPVR Maybank Indonesia. Serta apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan antara yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) di divisi PPVR Maybank Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan
2. Minimnya pendidikan dan pelatihan kerja karyawan
3. Rendahnya promosi jabatan
4. Ketidaksesuaian penerapan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*)

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan peneliti dalam masalah waktu, biaya dan tenaga maka peneliti membatasi pada pokok permasalahan “Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan antara yang diberikan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) di Divisi *Procurement, Premises And Vendor Relation* Maybank Indonesia”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan antara yang diberikan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) di Divisi *Procurement, Premises And Vendor Relation* Maybank Indonesia?

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai suatu masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

Digunakan sebagai bahan pemerikayaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan kepuasan kerja pada karyawan.

3. Karyawan

Agar para karyawan dapat lebih mengetahui bagaimana meningkatkan kepuasan kerja.

4. Perusahaan

Agar dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, khususnya melalui program pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*).