

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai aspek paling berharga dan memiliki peran penting untuk organisasi (Senen, Masharyono, Triananda, 2016). Setiap organisasi berusaha menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tetap stabil dan bagus (Masharyono, 2015).

Permasalahan kepuasan kerja menjadi masalah penting dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Terutama pada bidang Manajemen sumber daya manusia yang menuntut untuk setiap pegawai bekerja lebih efisien lagi untuk mencapai tujuan perusahaan yang dicapai (Dessler, 2015). Suksesnya suatu perusahaan itu tidak dilihat dari segala macamnya sudah lengkap dan terpenuhi tapi dilihat dari sumber daya manusianya apakah sudah efektif. Manajer juga harus memperhatikan setiap karyawannya dimulai dari kebutuhan, keinginan untuk bisa bekerja lebih maksimal lagi agar terciptanya kepuasan kerja yang tinggi dari setiap (Suryadewi et al., 2014).

Perusahaan dituntut untuk selalu memberikan yang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pegawai dilihat berdasarkan pemikiran yang menghasilkan suatu ide terhadap pekerjaannya (Hamermesh, 2001), memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan semangat jika kebutuhannya terpenuhi, serta yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tinggi yaitu organisasi telah memberikan keinginan dan kebutuhan setiap karyawan, kepuasan kerja itu tergantung karyawan menjalankan tugasnya sesuai yang mereka rasakan (Luthans, 1981). Pegawai akan menandakan bila merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling mendukung sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bisa dikaitkan dengan perasaan seseorang tentang senang atau tidak dalam bekerja. Aspek yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Hal mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari bentuk penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan, komunikasi, hubungan dengan atasan dan teman kerja, kondisi pekerjaan, keamanan.(Spector, 1997). Kepuasan kerja akan tercipta tergantung perkembangan dan harapan yang ada di setiap lingkungan kerja.

Hal yang menunjukkan kepuasan kerja pegawai itu rendah yang paling utamanya melakukan kesalahan dalam pekerjaan serta bisa menghambat produktivitas perusahaan (Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, 2012). Selanjutnya, kurangnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan, bentuk yang menunjukkan rendah kepuasan kerja adalah malas bekerja, sering tidak masuk kerja dan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan (Panudju, 2003). Perusahaan juga harus memperhatikan setiap karyawannya agar dapat mengurangi rendahnya kepuasan kerja (Robbins, 2010). Hal-hal yang membuat kepuasan kerja menjadi lebih baik adalah pemberian upah yang adil dan layak, jabatan yang sesuai dengan background pendidikan, kapasitas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2017).

Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan masih menjadi perhatian salah satunya pada industri jasa di berbagai negara (Naseem, A., Ejaz Sheikh, S., & Malik Gphr, 2011); yaitu China (Yee, et.al, 2008), Kanada (Sledge, S., Miles, A, & Van Sambeek, 2011), Pakistan (Daniel, 2012), Ghana (Sarwar, S., & Abugre, 2013). Menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di asia pasifik dikategorikan cukup puas dalam ruang kerja yaitu 30 % dan kategori cukup puas dengan pekerjaannya 35 % (Putri, 2016).

Rendahnya tingkat kepuasan kerja terhadap perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia itu menjadi kekhawatiran bagi setiap perusahaan yang bisa berdampak ke produktivitas perusahaan. Terdapat 63% karyawan di Indonesia yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah di perusahaannya (Sutrisno, 2017).

Permasalahan rendahnya tingkat kepuasan kerja tidak hanya di perusahaan manufaktur saja tetapi perusahaan jasa juga tak luput dari permasalahan kepuasan kerja Ariati(2010). Pada Perusahaan PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta, perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang textile memproduksi benang menjadi kain. Ketidakpuasan yang terjadi di PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta terlihat dari data turnover yang fluktuatif, Moblely (1986) menyebutkan bahwa salah satu penyebab terjadinya turnover yaitu ketidakpuasan . Data turnover yang terjadi di PT Indonesia Libolin Fiber System Kabupaten Purwakarta dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut:

TABEL 1.1
PRESENTASE *TURNOVER* KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.
INDONESIA LIBOLONFIBER SYSTEM KABUPATEN PURWAKARTA
TAHUN 2016-2021

Tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Jumlah Karyawan	Hasil
2016	12	8	120	10%
2017	16	9	111	14,41%
2018	24	16	97	24,7%
2019	30	54	94	31,9%
2020	5	14	102	4,9%
2021	9	4	115	7,8%

Sumber: Data *Turnover* PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta

Rumus untuk menghitung *turnover* adalah

$$\frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{\text{Jumlah karyawan keseluruhan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan, (2012:64)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar 30 orang dan tahun 2020 ada penurunan menjadi 5 orang sudah mulai berkurang karyawan yang keluar, Pihak perusahaan akan mengalami kerugian karena harus mencari penggantinya yang baru melalui tahapan yang sudah dibuat dan itu membutuhkan biaya yang besar (Aryati, 2002). Indikasi lainnya yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah dapat dilihat dari rekapitulasi ketidakhadiran kerja pegawai. Pegawai yang mengalami tingkat kepuasan kerja rendah ditandai dengan tingginya ketidakhadiran yang tinggi (Yousaf, 2014). Berikut adalah data ketidakhadiran PT. Indonesia Libolon Fiber System sebagai berikut yang tertera pada Tabel 1.2 :

TABEL 1.2
REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI
PT. INDONESIA LIBOLON FIBER SYSTEM KABUPATEN
PURWAKARTA TAHUN 2016 – 2021

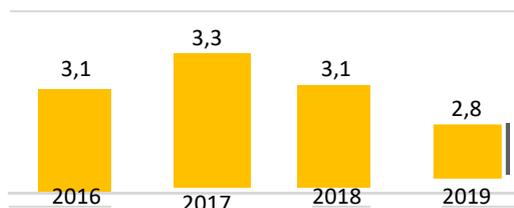
No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran	Ketidakhadiran
1	2016	102	47	20,3%

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran	Ketidakhadiran
2	2017	111	54	23,3%
3	2018	97	47	20,3%
4	2019	94	71	30,7%
5	2020	102	54	23,3%
6	2021	115	42	18,1%

Sumber : Data Ketidakhadiran pegawai PT Indonesia Libolon *Fiber System* Purwakarta

Tabel 1.2 tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai PT. Indonesia libolon fiber system kabupaten purwakarta pada tahun 2021 paling rendah sebesar 18,1%, namun pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 23,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi relatif memiliki kinerja yang optimal (Armstrong, 2014:51). Kepuasan kerja juga menjadi salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah perusahaan, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia (Fitzgerald et al. dalam Crossman, 2003:1), sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung. Perusahaan menginginkan Pegawainya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Hal ini terjadi juga pada perusahaan manufaktur tersebut dengan mempertahankan loyalitas dan lingkungan kerja yang nyaman (Dwima, 2018:252), karena perusahaan yang memiliki pekerja yang lebih baik, adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan (Masharyono & Sumiyati, 2017:38-44).

PT. Indonesia Libolon Fiber system kabupaten Purwakarta melakukan peningkatan kepuasan pekerjanya. Dapat dilihat pada Gambar 1.1



Sumber: HRD PT.Indonesia Libolon *Fiber system* Purwakarta (2020)

GAMBAR 1. 1
TINGKAT KEPUASAN PEKERJA PT. INDONESIA LIBOLON FIBER
SYSTEM PURWAKARTA TAHUN 2016-2019

Rendahnya tingkat kepuasan kerja pada PT. Indonesia libolon *fiber system* purwakarta dibuktikan dan yang menjadi ukuran kepuasan kerja karyawan dilihat dari kenyamanan dalam bekerja, gaji, peluang dan promosi jabatan, kebebasan berekspresi dengan hasil survei yang dilakukan oleh HRD PT. Indonesia libolon *fiber system* purwakarta mengenai kepuasan kerja, seperti pada gambar 1.1 terlihat bahwa kepuasan kerja PT. Indonesia libolon fiber system purwakarta mengalami penurunan yang cukup signifikan, dimana index pada tahun 2016 sebesar 3,1, meningkat pada tahun 2017 menjadi 3,3, namun menurun pada tahun 2018 menjadi sebesar 3,1 dan menurun kembali pada tahun 2019 sebesar 2,8. Dari data tersebut dapat disebutkan bahwa PT. Indonesia libolon *fiber system* purwakarta mengalami masalah tingkat kepuasan kerja yang rendah.

TABEL 1.3
PRESENTASE ABSENSI KEHADIRAN KARYAWAN PT. INDONESIA
LIBOLON FIBER SYSTEM TAHUN 2016-2021

<i>Keterangan</i>				
<i>Tahun</i>	<i>Sakit</i>	<i>Izin</i>	<i>Alpha</i>	<i>Total</i>
2016	21	18	8	47
2017	29	10	15	54
2018	38	22	7	47
2019	52	24	9	71
2020	21	18	8	47
2021	15	20	7	42
Total	176	112	54	308

Sumber: Data absensi kehadiran karyawan PT Indonesia Libolon *Fiber System*

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang rendah berdasarkan data absensi ketidakhadiran pegawai Sakit dan izin yang

semakin tahun semakin tinggi, sehingga berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan (Saeed et al., 2013). Hal tersebut sangat berpengaruh pada kegiatan perusahaan yang berjalan secara tidak optimal, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih rendah. Jika Karyawan puas terhadap pekerjaan akan bertahan dalam perusahaan. Jika karyawan tidak puas akan meninggalkan pekerjaan dimulai dari tidak masuk kerja dan sering melakukan kesalahan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan (Herzberg dalam Hasibuan (2005:15). *Two Factor Theory*, Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

Pemberian apresiasi *reward* untuk karyawan berprestasi untuk lebih meningkatkan kepuasan pegawai dan tujuan perusahaan akan lebih tercapai (Dobre, 2013). Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri, dimana besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan wajar memungkinkan karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2016). Menurut Robbins (2006) Dampak ketidakpuasan kerja terhadap produktivitas, kehadiran dan keluarnya pegawai yaitu (1) Dampak terhadap produktivitas yaitu bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator disamping kepuasan kerja, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas hanya jika pegawai mempersepsikan bahwa ganjaran atau imbalan intrinsik dan ekstrinsik

diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul (2) Dampak terhadap kehadiran dan keluarnya pegawai yaitu ketidakpuasan kerja pada pegawai dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara misalnya selain meninggalkan pekerjaan atau keluar dari pekerjaan, pegawai juga selalu mengeluh membangkang dan keluar dari tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 18 Januari 2021 dengan bagian HRD PT Indonesia Libolon *Fiber system* mengenai permasalahan kepuasan kerja yaitu tingkat kehadiran dalam kerja masih kurang baik, tata tertib dan suka menunda pekerjaannya sehingga suka tidak sesuai dengan target dan juga karyawan suka membandingkan dengan perusahaan lain yang setara dilihat dari reward , upah bonus dan yang lain dan tingkatan kerja karyawan juga berpengaruh kepuasan kerja karyawan mulai dari posisi pekerjaan dan *jobdesc* pekerjaannya yang masih belum merata dalam pembagian *reward* (HRD PT Indonesia Libolon *Fiber System*). Kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi pekerjaan pegawai di organisasi serta rasa semangat pun juga ikut turun (Rast, S., & Tourani, 2012).

Peringatan mengenai kepuasan kerja yang rendah bisa dilihat dari karyawan yang dapat memberikan masalah untuk perusahaan (Tessema, et.al, 2013). Kurangnya kepuasan kerja bisa menimbulkan masalah untuk karyawan (Ariani, 2015). Bisa dilihat kepuasan karyawan akan berpengaruh terhadap kualitas bekerja yang kurang baik dan menghasilkan produktifitas yang kurang maksimal (Odembo, 2013). Pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan sangat berpengaruh terhadap kebijakan perusahaan, perilaku serta kinerja untuk perusahaan (Mathis, et.al, 2017).

Ariati (2010) ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu system imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Gilmer (1996) faktor-faktor kepuasan kerja adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang. Menurut Johan (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (1) Kondisi kerja, (2) Peraturan, (3) Kompensasi, (4) Efisiensi kerja, (5) Peluang Promosi, (6) Rekan kerja.

Peneliti mensinyalir bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh Sistem Reward hal ini sama dengan pernyataan (Fatima dan Ali (2016) Tingkat kepuasan kerja yang

sangat dirasakan karyawan yaitu bayarannya sesuai yang diberikan sesuai kinerja karyawan Terera & Ngirande (2014) dengan strategi memberikan gaji dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dan target yang dicapai karyawan itu semua akan memberikan feedback yang bagus untuk perusahaan (Gibson, 2003).

Antisipasi perusahaan untuk karyawan supaya karyawan tetap dalam kondisi fit dalam bekerja harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan para karyawan Agbola (2012). Perusahaan menyediakan layanan kesehatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja (Machabe dan Indermun, 2013). Hal yang penting untuk perusahaan memperhatikan K3 untuk karyawan (Oketunji et al.2014). Perusahaan masih kurang memperhatikan hal hal mengenai K3 berdasarkan (UU K3). Perlu adanya memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

TABEL 1.4
PRESENTASE TINGKAT KECELAKAAN KARYAWAN PT. Indonesia
LIBOLON FIBER SYSTEM KABUPATEN PURWAKARTA 2017-2019

	2017	2018	2019
Jumlah kecelakaan	6	12	24

Sumber : Data kecelakaan kerja karyawan PT Indonesia Libolon *Fiber System*

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD PT Indonesia Libolon Fiber System mengenai permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja pegawainya yaitu Belum optimal dalam memberikan peringatan pada peralatan kerja, belum meratanya peralatan perlindungan kerja karyawan, belum meratanya melaksanakan asuransi kesehatan untuk karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang belum cukup nyaman, suhu dan ventilasi udara yang masih minim dalam ruangan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, serta belum meratanya perusahaan dalam memberikan jaminan kesehatan yang sesuai untuk karyawan (Dessler, 2015).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diidentifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini dirumuskan dalam kalimat sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran sistem *reward* di PT Indonesia Libolon *Fiber System* Kabupaten Purwakarta

2. Bagaimana gambaran K3 di PT Indonesia Libolon *Fiber System* Kabupaten Purwakarta
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Indonesia Libolon *Fiber System* Kabupaten Purwakarta
4. Adakah pengaruh sistem *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indonesia Libolon *Fiber System* Kabupaten Purwakarta
5. Adakah pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indonesia Libolon *Fiber System* Kabupaten Purwakarta
6. Adakah pengaruh sistem *reward* dan K3 terhadap kepuasan kerja di PT Indonesia *Libolon Fiber System* Kabupaten Purwakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran dan temuan mengenai pengaruh bentuk penghargaan dan K3 terhadap kepuasan kerja PTIndonesia Libolon Fiber System Kabupaten.Purwakarta yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran sistem reward di PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten.Purwakarta
2. Untuk mengetahui gambaran K3 di PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten.Purwakarta
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja di PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh sistem reward terhadap kepuasan kerjadi PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh K3 di PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta
6. Untuk memperoleh temuan mengenai adalah sistem reward dan K3 terhadap kepuasan kerja di PT Indonesia Libolon Fiber System Kabupaten Purwakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dibutuhkan bisa membuat output yg bermakna & berguna sinkron menggunakan tujuan penelitian pada atas. Hasil penelitian ini dibutuhkan bisa berguna baik secara teoritis juga praktis menjadi berikut:

1. Manfaat teoritis

Dalam penelitian diharapkan mendapatkan temuan berupa teori mengenai msdm yang berpengaruh terhadap sistem reward dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Manfaat praktik

Dalam penelitian akan banyak mendapatkan sumber informasi yang bisa di praktik mengenai pengaruh sistem reward dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur.