

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam lingkup manajemen sumber daya manusia adalah permasalahan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering timbul di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja memiliki arti yang beragam, kepuasan kerja juga bukan hal yang sederhana bagi perusahaan karena kepuasan kerja seorang karyawan memiliki ukuran yang berbeda-beda yang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula.

Banyak perusahaan yang telah menyadari bahwa kepuasan kerja dapat menunjang keefektifan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satunya adalah PT BADIJATEX. Perusahaan ini bergerak di bidang industri tekstil yang menghasilkan berbagai macam jenis kain denim dan grey. Proses pengolahan memerlukan prosedur kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk kerja karyawannya. Usaha peningkatan kepuasan kerja dan kemampuan untuk bersaing pada peluang bisnis yang cukup ketat ini menyebabkan setiap perusahaan berupaya mengoptimalkan pemanfaatan dari sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Pada saat ini, telah terjadi ketidakstabilan hasil kinerja karyawan pada bagian logistik di PT BADIJATEX. Berikut ini merupakan data nilai rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2010 – 2013:

M. Ginanjar Darmansyah, 2014

***Pengaruh human relations terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian logistik
Di pt badjatex bandung***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.1
Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Pada Bagian Logistik
PT BADJATEX Tahun 2010 - 2013

No	Kinerja karyawan akan tugas pekerjaan	Rata-rata			
		2010	2011	2012	2013
1	Keterampilan melakukan tugas pekerjaan	76	78	77	74
2	Pengetahuan tentang peraturan-peraturan	80	82	80	79
3	Kesesuaian kualitas dan jumlah hasil kerja dengan standar/target yang telah ditetapkan perusahaan	76	74	75	74
4	Pengetahuan akan kecakapan tentang tata cara usaha	75	75	74	73
5	Sikap terhadap dan pergaulan dengan:				
	a. Atasan	72	70	75	73
	b. Bawahan	73	69	70	68
	c. Rekan sederajat	75	72	71	70
6	Kesadaran dalam penyelesaian pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain	78	75	76	74
7	Kehadiran	75	75	76	74
Total		680	670	674	659
Nilai rata-rata		75,5	74,4	74,8	73,2

Sumber :Bagian HRD PT BADJATEX

Berdasarkan tabel di atas dalam penelitian kinerja di PT BADJATEX Bandung, nilai rata-rata yang digunakan berupa abjad yang terdiri dari abjad A, B, C, D dan E yang dikonfersikan dalam skala penilaian kerja seperti apa yang telah ditetapkan oleh bagian HRD di PT BADJATEX Bandung sebagai berikut :

- A = 90-100 → Sangat Baik
- B = 80-89 → Baik
- C = 70-79 → Cukup Baik
- D = 40-69 → Buruk
- E = 0-39 → Sangat Buruk

Berdasarkan perolehan nilai rata-rata tersebut, menunjukkan bahwa terjadi ketidakstabilan kinerja dari tahun 2010-2013. Nilai rata-rata kinerja karyawan dari tahun tersebut berada dibawah angka 81. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawannya masih dalam cakupan predikat yang cukup baik, namun belum mencapai minimal rata-rata 81 yaitu yang sama dengan predikat baik. Hal ini menjadikan kinerja karyawan harus ditingkatkan.

Kepuasan kerja merupakan sifat yang dinamis, dalam arti bahwa kepuasan kerja itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah-ubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Hal tersebut dapat berpengaruh dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat, *turnover*, absensi (kemangkiran), umur dan ukuran organisasi. (Davis dan Newstrom, 1996 : 111).

Tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian logistik PT BADIJATEX dapat terlihat dari laju *turn over* di PT BADIJATEX tersebut. Jika laju *turn over* tinggi maka kepuasan kerja karyawan di PT BADIJATEX masih rendah. Hal ini dikarenakan salah satu indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah tingginya laju *turn over*.

Menurut Mobley dan Sheasore dalam jurnal Ridlo (2012 : 9) untuk mengetahui seberapa besar *turnover* perusahaan, diperlukan data karyawan yang mengalami perputaran (*turnover*), karyawan yang masuk ke perusahaan, dan

jumlah karyawan di tiap bulannya, dimana menggambarkan suatu perbandingan dari semua faktor tersebut. Rumus tersebut digambarkan seperti berikut :

$$\frac{\text{Karyawan Baru} - \text{Karyawan Keluar}}{1/2(\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Berikut ini adalah data laju *turn over* di PT Badjatex selama 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2010 – 2012:

Tabel 1.2
Data Laju Turn over Karyawan Bagian Logistik PT BADJATEX Bandung
Tahun 2010 – 2012

Bulan	Tahun								
	2010			2011			2012		
	Karyawan/ Bulan	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Karyawan/ Baru	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan/ Baru	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	153	1	3	150	3	4	140	1	1
Februari	151	-	-	149	-	2	140	-	-
Maret	151	1	1	147	-	-	140	-	-
April	151	-	-	147	-	-	140	-	-
Mei	151	-	2	147	2	-	140	-	-
Juni	149	-	-	149	-	3	140	-	3
Juli	149	-	-	146	-	-	137	-	-
Agustus	149	2	2	146	4	4	137	1	-
September	149	-	1	146	-	3	138	-	-
Oktober	148	3	1	143	1	-	138	-	2
November	150	-	-	144	-	4	136	-	2
Desember	150	-	-	140	-	-	134	-	-
Jumlah		7	10		10	20		2	8
Persentase Turnover	2%			7%			4%		

Sumber : Bagian HRD PT BADJATEX

Berdasarkan tabel 1.2 pada tahun 2010 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 10 orang dan jumlah karyawan yang masuk sebanyak 7 orang dengan

persentase sebesar 2%. Pada tahun 2011 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 20 orang dan jumlah karyawan yang masuk sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 7%. Kemudian pada tahun 2012 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 8 orang dan jumlah karyawan yang masuk sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi ketidakstabilan tingkat *turn over* karyawan bagian logistik PT BADIJATEX Bandung.

Selain data laju *turn over*, fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat terlihat dari tingkat kehadiran karyawan seperti tercermin dalam data kehadiran berikut ini :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Bagian Logistik PT BADIJATEX
Tahun 2010 – 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran (Mangkir)
2010	150	272	89,7%	10,3%
2011	130	269	88,1%	11,9%
2012	140	270	87%	13%
2013	134	268	88,8%	11,2%

Sumber : Bagian HRD PT BADIJATEX

Berdasarkan data diatas presentase ketidakhadiran karyawan sebesar 10,3% pada tahun 2010, kemudian pada tahun 2011 ketidakhadiran karyawan tercatat sebesar 11,9%, tahun berikutnya sebesar 13% dan pada tahun 2013 terdapat persentase kehadiran sebesar 11,2%. Berdasarkan keterangan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada bagian logistik PT BADIJATEX

memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi dikarenakan kemangkiran yang terjadi dalam 4 tahun terakhir memiliki rata-rata 11,59% dengan demikian jumlah ini jauh dibawah toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 10% dari persentase kemangkiran.

Suwatno dan Priansa (2013 : 263) mengemukakan “bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan”. Berdasarkan pendapat tersebut, kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh positif untuk mencapai tujuan bersama sebuah perusahaan.

Perlu diadakan proses pengintegrasian dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009 : 140) :

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Fungsi pengintegrasian dapat memberikan harmonisasi antara perusahaan dan karyawan dan dapat memberikan informasi yang penting bagi pihak manajemen untuk memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam aspek manajemen sumber daya manusia dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya. Pengintegrasian dapat dilakukan antara lain dengan:

- 1) *Human relations* yaitu jalinan kemitraan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama.
- 2) Motivasi yaitu mengarahkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif
- 3) *Leadership* mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama secara sukarela untuk mencapai tujuan bersama
- 4) Kesepakatan kerja bersama adalah musyawarah mufakat dalam memutuskan masalah yang menyangkut kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.
- 5) *Collective bargaining* yaitu adanya perundingan antara pihak perusahaan dengan karyawan untuk memecahkan masalah.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu dengan meningkatkan tingkat *human relations* sehingga keharmonisan antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dapat tercipta dengan baik. Hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat juga memotivasi karyawan agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja kerja mereka akan meningkat.

Human relations yang dibangun dengan baik dalam perusahaan dapat memegang peranan penting untuk mempertahankan karyawan untuk tidak keluar dan bergabung dengan perusahaan lain. Tidak selalu karyawan resign karena alasan gaji, pelatihan-pelatihan atau promosi, tetapi bisa saja alasan terbesarnya adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman. Perusahaan perlu memahami harapan-harapan karyawan terbaik sehingga perusahaan tahu untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan terbaik supaya perusahaan dapat mempertahankan karyawan tersebut.

Oleh karena itu, dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena masih rendahnya kepuasan kerja karyawan pada Bagian Logistik PT BADIJATEX Bandung maka diperlukan kajian lebih lanjut mengenai permasalahan rendahnya kepuasan kerja karyawan, maka pendekatan yang

digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi.

Secara teoritis dapat dikatakan, bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan *human relations* dalam perusahaan. Berdasarkan uraian dan permasalahan yang sudah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human relations* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini difokuskan pada kendala kepuasan kerja karyawan yang belum optimal. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan agar para karyawan mampu berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, fokus masalah dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan yang dikaitkan dengan *human relations* di PT BADIJATEX Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana gambaran efektivitas *Human relations* Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX ?

- 2) Bagaimana gambaran tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX ?
- 3) Adakah Pengaruh *Human relations* terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui gambaran efektivitas *Human relations* Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX.
- 2) Untuk gambaran tingkat kepuasan kerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX.
- 3) Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh *Human relations* terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya dilakukan agar dapat memberikan manfaat dalam memahami dan menerapkan manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah pengaruh *Human relations* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

- 1) Kegunaan Teoritik

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas serta memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh pada saat perkuliahan maupun belajar secara mandiri untuk masa yang akan datang. Selain itu juga dapat dijadikan bahan referensi, terutama bagi yang sedang memerlukan informasi, khususnya masalah tentang pengaruh *human relations* terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pilihan bahan rekomendasi dan acuan bagi perusahaan dalam membantu mengidentifikasi bagaimana *human relations* akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.