

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dianggap sebagai aspek yang paling berharga dari setiap organisasi (Naveed, Usman, & Bushra, 2011) serta sumber daya manusia penting dalam organisasi, karena mendukung kerja organisasi, kreativitas, dan memiliki peran yang nyata di organisasi manapun (Senen, 2016). Persaingan yang ketat membuat setiap organisasi berusaha menjaga dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya secara terus menerus (Masharyono, 2015). Dibutuhkan langkah yang besar bagi perusahaan agar dapat berkembang lebih baik dengan cara memiliki pekerja yang baik (A. H. Khan, Nawaz, Aleem, & Hamed, 2012). Keberhasilan suatu organisasi harus didukung oleh karyawan yang berkualitas (A. Umar, 2015) karena tidak ada sumber daya yang lebih penting selain sumber daya manusia (DeNisi A. S. & Griffin R. W., 2008). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang bisa bekerja efektif dan efisien serta organisasi harus mampu mengambil alih pengelolaan karyawan dengan baik (Sumiyati, 2016). Efektifitas dan efisiensi tercapainya tujuan perusahaan tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas (Senen, 2008). Perbaikan dalam kualitas dan pemanfaatan tenaga kerja telah menjadi faktor penting untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi (Manoj & Das, 2016)

Organisasi akan efektif apabila memahami pentingnya kepuasan dan harapan dari karyawannya (Masood, Aslam, & Rizwan, 2014). Menjaga karyawan agar tetap puas dengan pekerjaan mereka merupakan prioritas utama bagi setiap perusahaan (Gregory, 2011). Perusahaan dengan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi relatif memiliki kinerja yang optimal (Armstrong, 2014). Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi petunjuk penting mengenai kesehatan dan kinerja organisasi serta menyediakan informasi mengenai perbaikan yang seharusnya dilakukan (Tessema, Ready, & Embaye, 2013). Tenaga kerja yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi pula (Qasim, S., & Sayeed, 2012). Persaingan yang ketat membuat

setiap organisasi berusaha menjaga dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya secara terus menerus (Masharyono, 2015) karena karyawan merupakan salah satu komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan sebagai upsyia untuk menjaga kelangsungan hidup, pengembangan, kemampuan bersaing dan mendapat keuntungan (Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2013). Persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakekatnya persaingan terjadi antar personel. Perusahaan yang memiliki personel yang lebih baik, adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan (Masharyono & Senen, 2015).

Permasalahan mengenai kepuasan kerja telah menjadi topik yang menarik bagi bidang akademis maupun praktisi dalam masa empat dekade terakhir bahkan telah menjadi salah satu variabel yang sering dipelajari dalam perilaku organisasi maupun sumber daya manusia (Wu Wann-Yih; Sein Htaik, 2011; Sarwar & Abugre, 2013; Murat, Mustafa Fedai, & Turgay, 2014; Nyambegera, 2016). Kepuasan kerja secara luas digunakan dalam banyak penelitian karena memiliki peranan penting dan kritis bagi keberhasilan individu maupun organisasi (Qun, Akhtar, & Nazir, 2015). Tingkat kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dari sudut pandang karyawan, manajer dan ilmuwan (Bakotić & Tomislav, 2013). Penelitian mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan sudah mulai diteliti sejak tahun 1935 yang meneliti mengenai kepuasan kerja 40 karyawan yang dipengaruhi oleh sifat pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja dan supervisor (Hoppock, 1935).

Semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka para perkerja akan bekerja dengan sikap yang positif dan memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi. Karyawan yang merasa kebutuhan mereka tidak terpenuhi, mereka akan memiliki rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Sarwar & Abugre, 2013). Pekerja yang merasa puas akan menimbulkan pelanggan yang puas juga dan hal tersebut merupakan penentu dari kinerja sebuah organisasi (Kantabutra & Avery, 2007).

Permasalahan tingkat kepuasan kerja karyawan terjadi pada beberapa industri mulai dari telekomunikasi (Khartik, R. S, Saratha, M, 2012; Odembo,

2013), farmasi (A. Ali & Akram, 2012), hotel (Soni & Rawal, 2014; Borralha, 2016), perbankan (Hoshi, 2014; Myint, Leamprecha, Pooncharoen, & Rurkwararuk, 2016), *catering* (Lin, 2015), manufaktur (Dr. A. Ravichandran, Dr. L. J. Soundara Rajan, 2015), pendidikan (Saeed & Nasir, 2016), rumah sakit (Nemmaniwar & Deshpande, 2016) industri jasa (Yee, Yeung, & Cheng, 2008; Zaidi & Iqbal, 2012), dan perusahaan listrik (Insan, 2013; Banten, 2016). Faktor penting yang dapat membantu memberikan hasil jangka panjang yang berkelanjutan bagi organisasi di sektor jasa apabila menjadikan kepuasan karyawan sebagai pusat dalam proses manajemen (Nedeljkovic, 2012).

Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian yang sangat penting dalam perusahaan yang bergerak di industri jasa (Naseem, Ejaz Sheikh, & Malik GPHR, 2011; Ch, Tasleem, Akbar, & Iqbal, 2015). Banyak penelitian yang menunjukkan rendahnya kepuasan karyawan pada industri jasa yang terjadi pada beberapa negara yaitu China (Yee et al., 2008), Kanada (Sledge, Miles, & van Sambeek, 2011), Pakistan (A. Daniel, 2012), Ghana (Sarwar & Abugre, 2013).

Sebesar 35% dari karyawan di kawasan Asia Pasifik merasa cukup puas berada di tempat kerja dan hanya 30% karyawan yang merasa sangat puas dengan pekerjaannya (Putri, 2016). Pada Tabel 1.1 tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik memiliki perbedaan yang signifikan di setiap negara. Indonesia berada di posisi paling rendah dengan besarnya presentase sebesar 28% yang membuktikan bahwa kepuasan kerja masih menjadi masalah utama dalam organisasi.

TABEL 1.1
TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ASIA PASIFIK

Peringkat	Negara	Presentasi
1	Filipina	70%
2	Thailand	59%
3	Singapura	51%
4	Hongkong	37%
5	Indonesia	28%

Sumber: *www.hrinasia.com*, 2 Maret 2017 pukul 17:00

Permasalahan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan juga dirasakan di berbagai industri baik manufaktur atau industri jasa. Indonesia juga merasakan permasalahan rendahnya kepuasan kerja karyawan, dengan rating sebesar 2,6%. Hal

ini dapat dilihat dari data tingkat kepuasan kerja berdasarkan industri pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

TABEL 1.2
TINGKAT KEPUASAN KERJA BERDASARKAN INDUSTRI

No	Industri	Rating
1	<i>Nonprofit Organizations and Fundraising</i>	3.2
2	<i>Engineering and Architectural</i>	3.11
3	<i>Accounting / Finance / Auditing Services</i>	3
4	<i>Manufacturing and Factory</i>	2.69
5	<i>Food / Beverage Production</i>	2.69
6	<i>Industrial Products / Heavy Machinery</i>	2.67
7	<i>Electronics and Electronics Trades</i>	2.67
8	<i>Banking</i>	2.63
9	<i>Agriculture</i>	2.61
10	<i>Petroleum</i>	2.6
11	<i>Business Services</i>	2.6

Sumber: *salaryexplorer.com*, 2 Maret 2017 pukul 17:00

PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung adalah salah satu perusahaan yang bergerak di industri jasa pelayanan di Indonesia. PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengamanan layanan Operasi dan Pemeliharaan (Ophar) Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik. Organisasi yang memiliki tingkat kepuasan rendah akan berpengaruh terhadap tingkat pergantian karyawan yang tinggi (Yang & Lee, 2009). Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang bermasalah dapat dilihat dari tingginya turnover karyawan. Karyawan yang tidak senang dengan pekerjaan mereka cenderung menarik diri dari organisasi. Penarikan terjadi ketika karyawan kurang berusaha dalam aktivitas kerja mereka dan menjadi kurang berkomitmen terhadap organisasi (Stewart & Brown, 2014). Menurut hasil wawancara pra penelitian pada tanggal 8 Agustus 2017 pukul 10:00 dengan Bapak Usep Safaat, S.T selaku Manajer PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung. Pada Tabel 1.3 presentase *turnover* karyawan tahun 2013-2016 mengalami peningkatan dikarenakan keinginan dari karyawan itu sendiri.

TABEL 1.3
PRESENTASE *TURNOVER* KARYAWAN PT. HALEYORA POWER
BANJARAN KAB. BANDUNG TAHUN 2013-2016

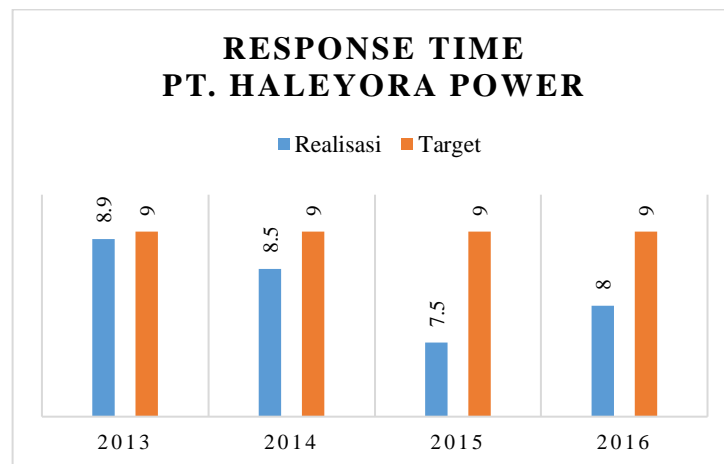
Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan
2013	4	3	70
2014	3	5	72
2015	6	3	69
2016	7	4	66

Sumber: Data *turnover* PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2015 sebesar 6 karyawan dan 2016 sebesar 7 karyawan. *Turnover* adalah presentase jumlah keluarnya karyawan setiap tahun (Noe, 2016) sehingga untuk mengetahui tingkat kepuasan yang rendah dapat dilihat dari meningkatnya tingkat *turnover*. Pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi (Swider BW, Boswell WR, 2011; Yaseen, 2013; Murat et al., 2014). Produktivitas akan menurun apabila tingkat *turnover* karyawan tinggi karena organisasi harus mengeluarkan biaya untuk menyewa tenaga kerja baru (A. H. Khan et al., 2012). *Turnover* karyawan dapat memiliki efek demoralisasi pada suatu organisasi, dan hal itu mungkin juga sangat mempengaruhi efisiensi keseluruhan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih rendah untuk mencari pekerjaan di organisasi lain dan mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (Wright & Bonett, 2007). Dampak yang sangat kuat dari kepuasan kerja karyawan adalah keputusan karyawan untuk tetap berada di organisasi atau meninggalkan organisasi tersebut (MacIntosh & Doherty, 2010). Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terjadi karena tidak tersedianya penghargaan finansial dan non finansial yang dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover* dan menurunnya kinerja karyawan. (Yousaf, 2014).

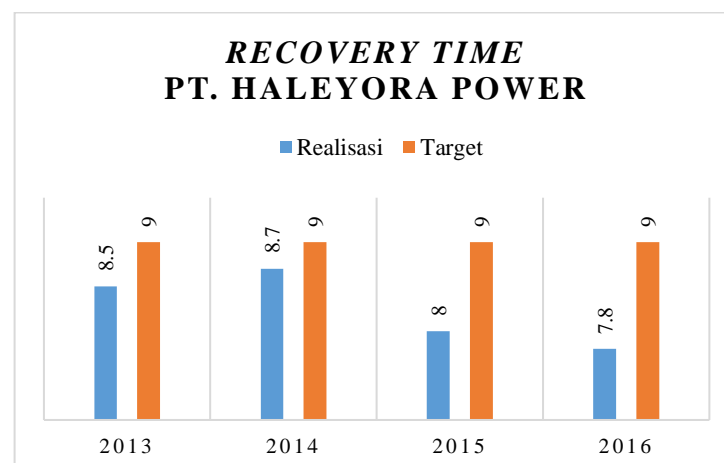
Indikasi lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari menurunnya prestasi kerja. Jika sumber daya manusia atau karyawan senang dengan tindakan atasan, karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Tetapi jika mereka tidak dalam keadaan ini mereka mungkin menjadi penyebab organisasi mengalami kerugian (A. H. Khan et al.,

2012). Perusahaan dapat mengevaluasi hasil kepuasan kerja dengan melihat hasil kinerja karyawannya. Kinerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung dapat dilihat dari *response time* atau waktu tanggap kepada keluhan pelanggan pada Gambar 1.1 dan *recovery time* atau waktu pemulihan terhadap gangguan pada Gambar 1.2



GAMBAR 1.1
RESPONSE TIME
PT. HALEYORA POWER BANJARAN TAHUN 2013-2016

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa *response time* atau waktu tanggap terhadap keluhan pelanggan yang dilakukan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung masih dibawah target, terutama pada tahun 2015 kinerja *response time* jauh berada dibawah target yang ditentukan perusahaan.



GAMBAR 1.2
RECOVERY TIME PT. HALEYORA POWER TAHUN 2013-2016

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa *recovery time* atau waktu pemulihan terhadap gangguan yang dilakukan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung masih dibawah target. Waktu pemulihan (*recovery time*) mencakup untuk perbaikan gangguan Jaringan Tegangan Rendah (JTR) dan sambungan rumah (SR) serta mengatasi gangguan jaringan tegangan menengah (JTM) dan Gardu Distribusi. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap omset yang diinginkan organisasi. Kepuasan kerja dapat menjadi indikator penting dari bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Manajer harus tertarik membahas mengenai kepuasan kerja karyawan karena perilaku karyawan dapat memberikan peringatan tentang potensi masalah (misalnya, niat untuk berhenti bekerja, penurunan produktivitas, absensi, dan omset organisasi). Manajer, supervisor, spesialis sumber daya manusia, karyawan, dan warga negara pada umumnya harus peduli dengan cara-cara untuk meningkatkan kepuasan kerja (Tessema et al., 2013). Kepuasan karyawan dapat dilihat sebagai sebuah mesin bagi organisasi untuk membawa perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan peningkatan pelayanan kepada karyawan akan meningkatkan pula pelayanan kepada pelanggan (Ariani, 2015). Karyawan yang puas maka akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan meningkatkan pendapatan perusahaan (Odembo, 2013).

TABEL 1.4
KEY PERFORMANCE INDEX
PT. HALEYORA POWER TAHUN 2015-2016

Kategori	Tahun													
	2015							2016						
	TP	TY	TI	TR	OA	OT	AD	TP	TY	TI	TR	OA	OT	AD
Kejujuran	82	82	82	82	81	84	84	84	84	84	82	81	84	84
Percaya diri	84	82	84	80	81	80	82	84	84	84	78	77	77	77
Keterampilan	82	82	82	82	82	80	82	84	84	84	82	82	75	77
Konsistensi Kerja	82	82	82	80	80	80	81	82	82	82	79	78	75	75
Antusias/Semangat	84	84	84	83	82	80	81	84	84	84	80	79	76	76
Kerjasama	81	82	84	80	80	80	80	82	82	84	80	80	78	78
Produktivitas	82	82	82	80	80	80	80	82	82	82	80	80	82	82
Inisiatif	82	83	82	80	82	82	82	82	83	82	79	80	80	80
Hubungan Relasi Kerja	84	84	84	80	82	82	80	84	84	84	80	82	79	79
Kreatifitas	83	85	82	80	80	80	80	83	85	82	82	82	80	80
Tepat Waktu	82	80	80	80	78	80	80	82	80	78	75	77	75	74

Nida Fadllillah, 2017

PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL DAN KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HALEYORA POWER BANJARAN KAB. BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kategori	Tahun													
	2015							2016						
	TP	TY	TI	TR	OA	OT	AD	TP	TY	TI	TR	OA	OT	AD
Komunikasi	84	88	84	84	81	82	82	84	88	84	83	82	80	80
Average	83	81	81	81	81	83	84	83	84	83	79	79	78	79

Sumber: Data *Key Performance Index* PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa terdapat penurunan di beberapa kategori yang menunjukkan indikator kepuasan kerja seperti keterampilan, antusias, kerjasama, hubungan relasi dan komunikasi. Tenaga kerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka tidak akan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga organisasi tidak dapat mencapai kesuksesan (Dobre, 2013). Kurangnya kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan tingkat komitmen yang rendah dan dapat mempengaruhi kinerja serta pencapaian tujuan organisasi (Rast & Tourani, 2012). Mengingat kepuasan kerja sangat penting untuk perusahaan maka masalah tersebut dapat diatasi dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan suatu kebijakan, praktik, dan sistem manajemen yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sebelas fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat mendukung strategi bisnis organisasi yaitu *Strategic HR Management, Equal Employment Opportunity, Staffing, Talent Management and Development, Total Rewards, Risk Management and Worker Protection, Employee and Labor Relations* (Mathis et al., 2017:7)

Berdasarkan beberapa penelitian, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan diantaranya ialah kompensasi (Yaseen, 2013), gaji (Tessema et al., 2013), *quality of work life* (Soni & Rawal, 2014), pengembangan karir dan komitmen organisasi (Kaya & Ceylan, 2014), *reward (Financial or Non Financial)* (penghargaan) dan pengakuan (Imran, Ahmad, Nisar, & Ahmad, 2014), motivasi (A. Umar, 2015). Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja (Saeed & Nasir, 2016), keselamatan & kesehatan kerja (Huang et al., 2016), sinisme dan komitmen organisasi (R. Khan, Naseem, & Masood, 2016).

Solusi yang diambil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja. Solusi pertama

yaitu penghargaan finansial, penelitian yang dilakukan oleh Ali & Akram (2012) membuktikan bahwa penghargaan finansial yang ditawarkan akan memotivasi dan membuat karyawan merasa puas tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Pouliakas, 2010) penghargaan finansial tidak berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Usep Soleh Safaat, S.T selaku Manajer, PT. Haleyora Power juga rutin memberikan bonus setiap tahunnya kepada karyawan-karyawan yang kompeten guna meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan.

Solusi kedua yaitu keselamatan & kesehatan kerja, penelitian yang dilakukan oleh (Huang et al., 2016) bahwa terdapat hubungan antara keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, berbeda dengan pendapat (Reisel, Probst, Chia, & Cesar, (2010) yang mengatakan bahwa bahwa keselamatan & kesehatan kerja tidak berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Usep Soleh Safaat, S.T selaku Manajer, diketahui bahwa PT. Haleyora Power telah mendaftarkan seluruh karyawannya kedalam jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. PT. Haleyora Power Banjaraan Kab. Bandung selalu melakukan uji kompetensi keseamatan & kesehatan kerja setiap satu tahun sekali. Berikut Tabel 1.5 mengenai hasil penilaian uji kompetensi keselamatan & kesehatan kerja:

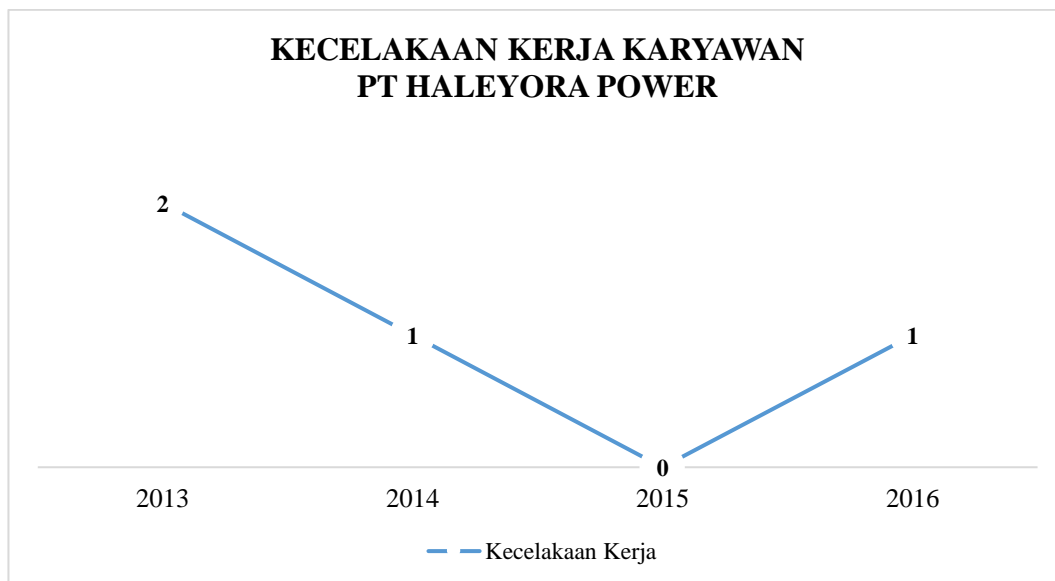
TABEL 1.5
HASIL PENILAIAN UJIKOM
PT. HALEYORA POWER TAHUN 2013-2016

No	Kategori Nilai	Tahun			
		2013	2014	2015	2016
1	Sangat Baik	28,6%	29,2%	27,5%	24,2%
2	Baik	37,1%	22,2%	21,7%	27,3%
3	Cukup	31,5%	33,3%	39,2%	33,3%
4	Kurang	12,8%	15,3%	11,6%	15,2%
Jumlah karyawan		70	72	69	66

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power

Tabel 1.5 menjelaskan bahwa setiap tahun jumlah tenaga kerja yang mendapatkan nilai dalam kategori cukup masih lebih dominan dibandingkan dengan kategori lainnya. Kurang optimalnya program keselamatan & kesehatan kerja pada karyawan PT. Haleyora Power Banjaraan Kab. Bandung juga dapat dilihat

melalui data jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dari tahun 2013-2016 berikut ini:



GAMBAR 1.3
GRAFIK DATA KECELAKAAN KERJA
PT. HALEYORA POWER 2013 – 2016

Gambar 1.3 menjelaskan bahwa hampir setiap tahun PT.Keputusan kerja karyawan yang dirasakan di PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung dirasa belum optimal, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Usep Safaat, S.T selaku Manajer PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung yang mengatakan bahwa kepuasan kerja di perusahaan belum dikatakan baik yang dapat dilihat dari kurang semangatnya kerja karyawan dan kinerja yang menurun. Upaya yang dilakukan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan memberi penghargaan atas dedikasi yang telah diberikan kepada perusahaan sehingga karyawan akan merasa puas dan dapat bekerja lebih optimal serta memberikan keselamatan & kesehatan kerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa aman.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi masalah penelitian adalah tingkat kepuasan kerja karyawan, oleh sebab itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Penghargaan Finansial dan Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan bahwa pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan tingkat turnover yang tinggi (Swider BW, Boswell WR, 2011). Tenaga kerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka tidak akan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga organisasi tidak dapat mencapai kesuksesan (Dobre, 2013). Dampak yang sangat kuat dari kepuasan kerja karyawan adalah keputusan karyawan untuk tetap berada di organisasi atau meninggalkan organisasi tersebut (MacIntosh & Doherty, 2010)

Permasalahan rendahnya kepuasan kerja mengakibatkan perusahaan perlu melakukan langkah agar bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal agar tetap dapat bersaing dan bertahan. Pemberian penghargaan finansial dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dikarenakan kebutuhan keluarga dengan biaya hidup yang lebih tinggi membuat karyawan mencari pendapatan yang lebih tinggi yang dapat menjamin masa depan dan kepuasan kerja mereka (Noraani Mustapha, 2013). Seseorang yang bekerja tanpa keselamatan kerja bukan contoh yang baik untuk sebuah pekerjaan. Perusahaan harus menyediakan kesehatan dan keselamatan kerja, upah yang memadai, kesetaraan jender dan hak pekerja agar para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya (Rakowska & Babnik, 2015:129). Keselamatan & kesehatan kerja merupakan hal penting yang tidak dapat dihindari bagi setiap organisasi dengan memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan sehingga pekerja dapat merasa puas serta meningkatkan kinerja mereka (Mardiana Yusuf, Eliyana, & Novita Sari, 2012). Kondisi kerja yang tidak aman, terlalu banyak beban kerja dan pekerjaan lainnya akan berdampak pada ketidakpuasan para karyawan, dan rasa ketidakpuasan dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik serta prosedur pengelolaan dan keselamatan atau kesehatan yang tidak efektif akan menyebabkan karyawan bekerja dengan tidak baik (Salman, Mahmood, Aftab, & Mahmood, 2016)

Melihat pendapat tersebut, penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja

karyawan di PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal sehingga perlu adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung melalui peningkatan penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentralnya adalah :

Kepuasan kerja karyawan yang rendah menyebabkan produktivitas karyawan menurun atau karyawan akan berhenti bekerja dan mencari peluang kerja di perusahaan lain sehingga akan berdampak negatif pada pertumbuhan organisasi. Dengan penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja diharapkan dapat mengatasi rendahnya kepuasan kerja dan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran penghargaan finansial di PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
2. Bagaimana gambaran keselamatan & kesehatan kerja di PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
4. Seberapa besar pengaruh positif penghargaan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
5. Seberapa besar pengaruh positif keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
6. Seberapa besar pengaruh positif penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai penghargaan finansial di PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai keselamatan & kesehatan kerja PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
3. Untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
4. Untuk memperoleh temuan mengenai besarnya pengaruh penghargaan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
5. Untuk memperoleh temuan mengenai besarnya pengaruh keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung
6. Untuk memperoleh temuan mengenai besarnya pengaruh penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi dari segi teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas aspek teoritis mengenai kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja.

2. Kegunaan Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung terkait dengan penghargaan

finansial dan keselamatan & kesehatan kerja demi tercapainya kepuasan kerja karyawan yang optimal