

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja dalam perilaku organisasi sebagai sikap yang paling penting dan sering dipelajari sehingga dalam dunia perusahaan karyawan yang tidak puas dapat menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat membuat karyawan lebih tertarik dalam pekerjaan, dan merasa terhormat untuk menjadi bagian dari organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kepuasan mental, fisik dan lingkungan dari karyawan, sedangkan tingkat kepuasan kerja dapat diketahui dengan cara bertanya kepada karyawan tentang perasaan puas dan tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja masih menjadi isu penting dalam bidang sumber daya manusia di suatu organisasi, karena kurangnya kepuasan kerja merupakan prediktor utama karyawan untuk berhenti dari pekerjaan (Alexanderat, 2007; Moser, 2007 ; Davis, 2007 dalam Tella, 2007). Hal ini sesuai yang dijelaskan oleh Rivai (2011) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut semakin jelas bahwa peranan karyawan sangat penting dalam menentukan kemampuan yang mendukung dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satu faktor yang menunjang karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi di beberapa negara pada umumnya mengalami penurunan kepuasan kerja karyawannya, yang disebabkan oleh faktor ekstrinsik yaitu keadaan emosi yang dikendalikan oleh organisasi dan ketidakhadiran karyawan sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan faktor Intrinsik faktor kepuasan kerja yang bisa menjadi kekuatan motivasi, meskipun ketidakhadiran mereka tidak selalu memuaskan (Jovicic, 2013). Sama halnya dengan penelitian di Malaysia oleh Sangaran and Jeetesh (2015) terhadap karyawan perhotelan yang membuktikan banyak karyawan yang

meninggalkan atau berhenti dari pekerjaan mereka dan terjadi *turnover*, absensi dan kinerja menurun dikarenakan rendahnya kepuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja diakibatkan oleh kelebihan beban kerja, gaji yang buruk. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kualitas hubungan akademisi dengan supervisi, kualitas lingkungan fisik di mana mereka bekerja dan tingkat pemenuhan dalam pekerjaan (Lambert, 2014). Kepuasan kerja pegawai umumnya dikaitkan dengan indikator kondisi keamanan, dan tingkat *turnover* (Huang, 2016). Salah satu perusahaan yang terindikasi mengalami permasalahan kepuasan kerja dialami juga di PT. Tribuana Rekayasa yang berbergerak di bagian jasa sebagai konsultan teknik yang berada di Bandung yang memiliki tugas yaitu menjalankan aktifitas proses konsultasi antara karyawan dan konsumen, atasan beserta bawahannya mampu meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sejalan dengan tujuan PT. Tribuana Rekayasa, maka untuk menunjang tercapainya hal tersebut, diperlukan peran atasan serta bawahan yang ada didalamnya agar tujuan ini tercapai. Akan tetapi di PT. Tribuana Rekayasa mengalami beberapa hambatan yang dihadapi dalam mencapai tujuan perusahaan terutama dalam kepuasan kerja karyawan yang masih rendah sehingga menimbulkan kinerja karyawan yang belum optimal.

Tingginya *Turnover* mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja. *Turnover* juga terjadi pada PT. Tribuana Rekayasa selama beberapa tahun terakhir yang cenderung fluktuatif. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Tabel 1.1

TABEL 1.1
DATA *TURNOVER* KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA
2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Turnover</i>		Jumlah
		Mengundurkan Diri (Orang)	Keluar Tanpa Alasan (Orang)	
2014	75	2	1	3

Devi Robissalami, 2017

**PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG**

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

Tahun	Jumlah Karyawan	Turnover		Jumlah
		Mengundurkan Diri (Orang)	Keluar Tanpa Alasan (Orang)	
2015	72	3	-	3
2016	67	3	2	5

Sumber: Data personalia PT. TribuanaRekayasa

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat bahwa adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Tribuana Rekayasa hal ini dapat terlihat pada tahun 2015 dan 2016 dimana persentase karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri sangat tinggi sebanyak 3 orang tiap tahunnya dan pada tahun 2016 yang memilih keluar tanpa alasan sebanyak 2 orang, dari data tersebut menunjukkan tingkat *turnover* karyawan PT. Tribuana Rekayasa cukup tinggi. Data lain yang dapat dijadikan indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa berdasarkan kuisisioner pra penelitian yang dilakukan langsung kepada 30 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut.

TABEL 1.2
TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
TRIBUANA REKAYASA

Tingkat Kepuasan	Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
Persentase	16%	28%	34%	15%	6%

Sumber : Diolah dari hasil angket pra penelitian

Dari data Tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Tribuana Rekayasa masih rendah dengan 34% karyawan menyatakan dirinya kurang puas dengan pekerjaannya. Dari beberapa data yang mengindikasikan kepuasan karyawan, dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini masih rendah. Dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan kiranya perusahaan harus

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

segera meningkatkan kepuasan karyawan. Jika hal ini terus dibiarkan maka otomatis akan mengganggu tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu yang dapat dijadikan indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan yaitu data absensi karyawan, hal tersebut dapat terlihat pada Tabel 1.3

TABEL 1.3
REKAPITULASI DAFTAR HADIR KARYAWAN
TAHUN 2014-2016

Tahun	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran %	Keterlambatan %	Pulang Cepat %
2014	75	18,16	19,26	21,23
2015	72	22,13	20,24	36,19
2016	67	38,54	32,23	26,13

Sumber: Data personalia PT. TribuanaRekayasa

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa karyawan yang tidak hadir , datang terlambat , pulang cepat tanpa keterangan yang tidak jelas tiap tahunnya. Naik turunnya daftar hadir karyawan dapat di bandingkan dari tahun 2014 sampai 2015 ketidakhadiran mencapai 3,97%, keterlambatan 0,98% dan pulang cepat mencapai 14,96%, sedangkan dari tahun 2015 sampai 2016 menunjukkan bahwa ketidakhadiran mencapai 16,42%, keterlambatan 11, 99% dan pulang cepat mengalami penurunan 10,06%. Dari permasalahan tersebut diakibatkan masih rendahnya kedisiplinan karyawan yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menurun.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Tribuana Rekayasa, ditunjukkan oleh hasil wawancara dan survei yang dilakukan penulis pada tanggal 16 Januari 2017 dengan Bapak Cecep selaku pemilik perusahaan PT. Tribuana Rekayasa. Beliau menjelaskan fenomena yang terjadi seperti rendahnya tingkat kerjasama pegawai terhadap pekerjaannya, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan yang masih belum lengkap, dan kurangnya inisiatif pegawai untuk melaksanakan tugas. Serta masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

diberikan. Hal inilah yang mengindikasikan kepuasan kerja pegawai PT. Tribuana Rekayasa belum optimal.

Kondisi yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Tribuana Rekayasa tersebut didukung oleh data rekapitulasi sasaran capaian target kerja, data *Turnover* pegawai dan rekapitulasi daftar hadir pegawai yang dapat dilihat pada Tabel 1.4

TABEL 1.4
REKAPITULASI SASARAN CAPAIAN TARGET KERJA
PT. TRIBUANA REKAYASA TAHUN 2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor (%)		Target	Total (%)
		Tanggung Jawab	Kinerja		
2014	75	45%	43%	100%	88%
2015	72	43%	40%	100%	83%
2016	67	35%	38%	100%	73%

Sumber: Data personalia PT. Tribuana Rekayasa

Dilihat dari Tabel 1.4 rekapitulasi sasaran capaian target kerja PT. Tribuana Rekayasa menunjukkan bahwa total skor dalam penilaian tanggung jawab capaian target kerja karyawan mengalami fluktuasi yang sangat signifikan dan sangat terlihat berdampak pada total skor target kerja karyawan yang menurun dari tahun 2014 sampai dengan 2015 dengan mengalami penurunan 5%, sedangkan dari tahun 2015 sampai 2016 mengalami penurunan 10%. Maka dari permasalahan tersebut sasaran capaian target kerja mengalami penurunan yang sangat signifikan.

Berdasarkan data yang telah penulis sajikan, tentunya jika kendala-kendala ini dibiarkan akan mengganggu proses jalannya organisasi yang tentu hal ini harus diberi solusi pemecahannya agar kepuasan kerja meningkat.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena bisa mempengaruhi berbagai aspek dalam perusahaan, menurut Rivai (2011:860) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) iklim kerja dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan. Selain itu, menurut *Job Descriptive Index (JDI)* dalam Rivai (2011:860) faktor penyebab kepuasan kerja ialah: (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) iklim kerja dan manajemen, (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Dari berbagai penelitian Chinthala (2014) telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akademisi, seperti hubungan interpersonal dengan rekan kerja, kondisi kerja, beban kerja, pengawasan (supervisi), manajemen, membayar, promosi, keamanan kerja, status sosial.

Pemilik perusahaan PT. Tribuana Rekayasa mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menerapkan sistem pengawasan (supervisi) secara intern. Dimana sistem pengawasan intern adalah sistem pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada didalam lingkungan atau unit organisasi yang bersangkutan. Selain supervisi iklim kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa dengan melakukan sistem mutasi karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.5

TABEL 1.5
KEGIATAN SUPERVISI DAN IKLIM KERJA DI PT.
TRIBUANA REKAYASA
SUPERVISI

No	Jenis Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan
1	Presensi Pegawai	Dilakukan pengawasan dalam sebulan sekali pada akhir bulan
2	Supervisi lapangan, koordinasi dan inspeksi kegiatan-kegiatan pembangunan	Kegiatan ini dilakukan agar pelaksanaan teknis maupun administrasi teknis yang dilakukan secara terus menerus sampai dengan pekerjaan diserahkan untuk terakhir kalinya

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

SUPERVISI

No	Jenis Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan
3	Mengawasi kebenaran ukuran, kualitas dan kuantitas dari bahan atau komponen bangunan, peralatan dan perlengkapan	Hal ini dilakukan selama pekerjaan pelaksanaan di lapangan atau di tempat kerja.
4	Mengawasi kemajuan pelaksanaan dan mengambil tindakan yang tepat dan cepat,	Hal ini dilakukan agar batas waktu pelaksanaan minimal sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. (jadwal harus jelas mengingat waktu pelaksanaan fisik sangat terbatas)
5	Memberikan masukan pendapat teknis tentang penambahan atau pengurangan pekerjaan yang dapat mempengaruhi biaya dan waktu pekerjaan serta berpengaruh pada ketentuan kontrak,	Dilakukan untuk mendapatkan persetujuan dari pengguna jasa anggaran dalam pelaksana kegiatan pembuat komitmen

IKLIM KERJA

No	Jenis Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan
1	Melakukan mutasi Karyawan	Hal ini dilakukan apabila karyawan sudah 3 bulan bertugas di lapangan bertujuan agar karyawan tidak merasa jenuh.
2	Mengadakan rapat lapangan	Secara berkala sedikitnya 2 (dua) kali setiap bulan.
3	Mengadakan rapat di luar jadwal rutin	Apabila dianggap perlu dan karena ada permasalahan mendesak yang perlu dipecahkan.
4	Memperbaharui atau menambah peralatan serta	Dilakukan pada setiap peralatan yang mengalami kerusakan.

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

SUPERVISI

No	Jenis Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan
	perlengkapan kerja	

Sumber: Data personalia PT. Tribuana Rekayasa

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa supervisi dan iklim kerja sudah menjadi ketentuan perusahaan PT. Tribuana Rekayasa dalam pelaksanaan kegiatan yang ada dalam perusahaan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah supervisi. Dengan demikian, supervisi menurut Sudarjat (2015) dapat diartikan sebagai bantuan dalam pengembangan pembelajaran yang lebih baik atau kegiatan yang disediakan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan mereka menjadi lebih optimal. Dengan cara ini, supervisi memiliki fungsi untuk mengarahkan, mengkoordinasikan, mengembangkan, membimbing dan mengatur orang lain dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam situasi yang mengarah ke arti bahwa supervisi memiliki arti yang signifikan untuk memberikan bantuan dan bimbingan.

Menurut Sri (2012) menyatakan bahwa supervisi ada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Atasan yang baik, berwibawa, penuh perhatian, dapat membimbing dan mengarahkan anak buahnya dan dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan. Dalam penelitian Izham & Hamzah (2013) di Kuala Lumpur mengidentifikasi bahwa setiap dimensi dari praktek supervisi memiliki hubungan positif dan kuat dengan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Banyak penelitian mendukung bahwa supervisi secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja (Iqbal, 2016:347).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah iklim kerja. Iklim kerja menurut Haslam (2016) diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Davis (2005) menyatakan bahwa iklim kerja adalah lingkungan manusia dimana para karyawan

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

melakukan pekerjaan mereka dengan kualitas dan lingkungan organisasi yang terus-menerus dialami oleh karyawan.

Hasil temuan menurut Evanita (2016) yang membuktikan bahwa suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan suasana internal perusahaan yang tercipta melalui pola hubungan karyawan dengan atasan perusahaan, sesama karyawan serta karyawan dengan konsumen merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif iklim kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin baik dan semakin kondusif iklim kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Supervisi dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tribuana Rekayasa di Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah belum optimalnya kepuasan kerja karyawan di PT. Tribuana Rekayasa. Masalah belum optimalnya kepuasan kerja di dalam suatu perusahaan harus segera ditanggulangi, mengingat pentingnya peranan dari kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap karyawan dalam rangka mengembangkan kinerjanya sehingga akan menimbulkan rasa puas pada dirinya.

Beberapa hal yang menyebabkan belum optimalnya angka kepuasan kerja karyawan, dapat dipengaruhi oleh faktor prestasi kerja dan tanggung jawab yang berkaitan dengan kondisi kerja atau pemeliharaan bersama rekan kerja, pimpinan perusahaan, yang kemudian akan berhubungan pula dengan supervisi.

Rendahnya tingkat kerjasama karyawan terhadap pekerjaannya, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan yang masih belum lengkap, dan kurangnya

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

inisiatif karyawan untuk melaksanakan tugas. Serta masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal inilah yang mengindikasikan kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran supervisi di PT. Tribuana Rekayasa Bandung
2. Bagaimana gambaran iklim kerja di PT. Tribuana Rekayasa Bandung
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Tribuana Rekayasa Bandung
4. Seberapa besar pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung
5. Seberapa besar pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung
6. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan:

1. Gambaran supervisi di PT. Tribuana Rekayasa Bandung
2. Gambaran iklim kerja di PT. Tribuana Rekayasa Bandung
3. Gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Tribuana Rekayasa Bandung
4. Pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung
5. Pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung
6. Pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegiatan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoritis

Untuk pengembangan ilmu ekonomi, manajemen bisnis dan khususnya manajemen sumber daya manusia. Karena penelitian ini memungkinkan untuk menyokong teori lama yang dikemukakan oleh para ahli.

2. Kegunaan Praktis

Dengan adanya kegiatan penelitian ini maka diharapkan dapat menambah informasi mengenai pentingnya supervisi dan iklim kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.