

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi membuat persaingan bisnis menjadi lebih ketat. Perusahaan yang ingin berkembang haruslah dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang menjadi unsur terpenting untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut, karena walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tidak akan berguna jika tidak ada yang mengelola dan mengolahnya. Ini seperti pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2004:129) bahwa “Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya sesuatu”.

Tenaga kerja didalam perusahaan bertindak sebagai kunci keberhasilan dan merupakan aset yang harus dikembangkan, dan juga dihargai sehingga keberadaannya haruslah dipelihara dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Berkat peranan karyawan yang telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan berupa kemampuan, keterampilan, dan keahlian mereka bagi perusahaan maka wajarlah apabila perusahaan dituntut agar dapat memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya dengan merespon kebutuhan karyawan sehingga tercipta kepuasan kerja.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai: 2004). Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dan begitupun sebaliknya karyawan yang tidak puas cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Berkaitan dengan hal itu, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai kepuasan kerja karyawan kontrak di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan kain denim. Selain dapat memberikan kontribusi terhadap devisa negara, industri ini mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang cukup banyak. Dalam menjalankan usahanya PT. Garuda Mas Semesta (Gamatex) menjual produk denimnya terutama ke sejumlah sentra perdagangan kain di kota-kota besar di Indonesia dan luar negeri.

Hal tersebut membuat PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang berada di Indonesia maupun di luar negeri, sehingga pihak perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja ketika ia mendapatkan kepuasan kerja. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Personalia PT Garuda Mas Semesta (Gamatex), terdapat fenomena yang

memprediksikan bahwa belum optimalnya kepuasan kerja karyawan kontrak mereka, yaitu:

1. Absensi karyawan selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Daftar Absensi Karyawan

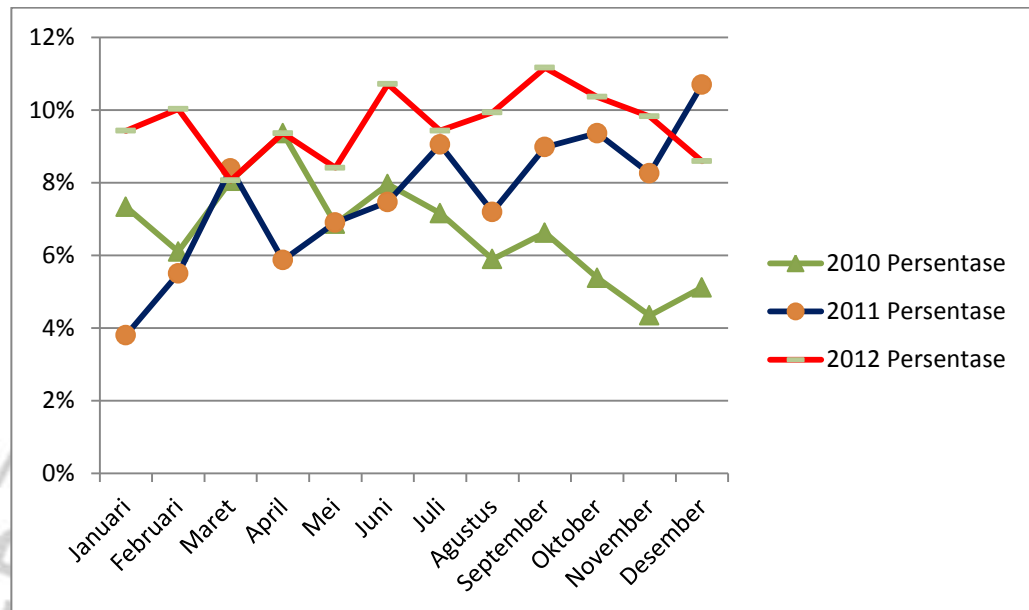
Bulan	2010		2011		2012	
	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja
Januari	477	35	421	16	403	38
Februari	475	29	418	23	409	41
Maret	472	38	429	36	434	35
April	470	44	426	25	438	41
Mei	466	32	420	29	440	37
Juni	465	37	415	31	448	48
Juli	461	33	409	37	456	43
Agustus	458	27	403	29	453	45
September	453	30	401	36	448	50
Oktober	446	24	406	38	444	46
November	437	19	424	35	448	44
Desember	430	22	430	46	454	39

Sumber : Personalia PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Tahun 2013

Ketidakhadiran merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan tolak ukur kepuasan kerja karyawan, seperti yang diungkapkan Keith Davis dalam Anwar Mangkunegara (2005:118) bahwa : “Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka seringkali tidak hadir kerja dengan alasan yang logis dan subjektif.”

Jika dilihat dari tabel di atas selama kurun waktu 3 tahun terakhir (2010-2012) ketidakhadiran karyawan mengalami naik turun di setiap bulannya. Tingkat kemangkiran paling tinggi terjadi pada tahun 2012. Dan untuk lebih

jelasan disini penulis memberikan grafik rekapitulasi ketidakhadiran karyawan yang dinyatakan dalam bentuk gambar.



Sumber: Personalia PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Tahun 2013

Gambar 1. 1

Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT Gamatex

Dilihat pada grafik tersebut, tingkat kehadiran selama kurun waktu 2010 sampai dengan tahun 2012 semakin meningkat. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa alasan tidak masuknya karyawan adalah banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan juga sakit.

2. Tingkat kenaikan *turnover* karyawan selama kurun waktu 3 tahun terakhir.

Tabel 1. 2
***Labour Turn Over* tahun 2010-2012**

Tahun	Jumlah Karyawan	
	Masuk	Keluar
2010	30	86
2011	63	81
2012	63	84

Sumber: *Personalia PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Tahun 2013*

Berdasarkan data diatas diperoleh keterangan bahwa alasan karyawan keluar dari pekerjaannya yaitu mengundurkan diri dan diberhentikan oleh perusahaan karena adanya pelanggaran ataupun kontrak kerja yang sudah habis. *Turnover* yang terjadi mengindikasikan bahwa karyawan di bagian produksi memiliki ketidakpuasan dalam bekerja karena pegawai yang tidak puas cenderung akan keluar dari perusahaan.

3. Kecerobohan karyawan dalam bekerja yang menyebabkan alat-alat rusak, kurang teliti, lalai dalam melaksanakan tugas seperti salah memasukan pewarna kain, tertidur di ruang kerja, tidak menuruti peraturan perusahaan, terlambat masuk kerja dll. Jika ditinjau lebih dalam apabila karyawan sering melakukan hal tersebut maka dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan tersebut rendah. Hal ini diperkuat dari daftar *Personal Track Record* sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Personal Track Record Tahun 2009-2012

No.	Jenis Pelanggaran	Persentase Pelanggaran Per Tahun		
		2010	2011	2012
1	Kecerobohan yang mengakibatkan alat rusak	2.97 %	3.14 %	3.48 %
2	Kurang teliti dan lalai dalam melaksanakan pekerjaan	5.72 %	4.93 %	8.18 %
3	Tidak menuruti aturan perusahaan	1.83 %	2.24 %	2.86 %
4	Terlambat masuk kerja	2.52 %	2.69 %	3.27 %
Rata-rata Pelanggaran Per Tahun		13.04 %	13.00 %	17.79 %

Sumber: Personalia PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Tahun 2013

Dari hasil data tersebut, dapat kita lihat bahwa pada tahun 2010 dan tahun 2011 rata-rata pelanggaran per tahun sebanyak 13,04 % dan 13,00%, sedangkan pada tahun 2012 tingkat pelanggaran yang terjadi semakin meningkat menjadi 17,79%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi, *turnover* dan juga daftar pelanggaran karyawan di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) cukup tinggi, yang diindikasikan adanya ketidakpuasan kerja karyawan kontrak.

Berkaitan dengan masalah itu sudah selayaknya perlu dicari faktor-faktor yang menyebabkan masih terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan kontrak, sebab berbeda halnya dengan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang dapat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan ini dapat menimbulkan hal-hal yang merugikan perusahaan seperti adanya aksi mogok kerja, ketidakhadiran karyawan yang terus meningkat dan juga turunnya kinerja karyawan yang sekaligus dapat menurunkan produktivitas perusahaan tersebut. Seperti dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Dayu Pangesti Triastuti, 2013

Hubungan Pelaksanaan Sistem Kontrak Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Pada Bagian Produksi Di Pt Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1. 4
Target Produksi Kain Denim PT Gamatex Tahun 2009-2012

No.	Tahun	Target Perusahaan (yds)	Realisasi (yds)
1	2009	11.000.000	11.204.961
2	2010	11.000.000	11.290.140
3	2011	10.000.000	9.526.700
4	2012	10.000.000	8.416.011,50

Sumber: Personalia PT Gamatex Cimahi Tahun 2013

Dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2009 dan tahun 2010 target produksi terealisasi. Pada tahun 2009 target perusahaan 11.000.000 yds, 1 yards = 0,98 meter. Realisasinya sebesar 11.204.961 yds dan target perusahaan pada tahun 2010 sebanyak 11.000.000 yds, realisasinya sebesar 11.290.140 yds. Akan tetapi pada 2 tahun berikutnya yakni pada tahun 2011 dan 2012, target produksi tidak terealisasi. Pada tahun 2011 target perusahaan sebanyak 10.000.000 yds sedangkan realisasinya 9.526.700 yds, dan pada tahun 2012 target perusahaan sebanyak 10.000.000 yds sedangkan realisasinya 8.416.011,50 yds.

Oleh sebab itu sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut. Sebab apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Ini sejalan dengan pendapat Marihot Tua Efendi (2009:290) bahwa :

“Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.”

Makna sebuah pekerjaan bagi seseorang sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbin bahwa :

A Person's job is more than just the obvious activities of shuffling paper, waiting on costumer, or driving a truck. Job require interaction with co-worker and bosses, following organizational rule and policy, meeting performance standard, living with working conditions that are often less than ideal and like.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.(Marihot Tua Efendi (2009:291)).

Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Namun salah satu faktor yang diduga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah adanya kebijakan perusahaan, yaitu adanya sistem kontrak kerja.

Permasalahan kepuasan kerja yang ada di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi didominasi oleh para karyawan yang berstatus kontrak, Hal ini terungkap dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi. Menurutnya sistem kontrak kerja memberikan banyak kerugian karena karyawan tersebut tidak akan tahu sampai kapan kontraknya akan terus diperpanjang bahkan mereka diliputi rasa takut apabila kontrak kerjanya tersebut tidak diperpanjang lagi, sedangkan untuk melamar

pekerjaan baru terdapat batasan umur yang harus dipenuhi. Sistem kontrak kerja yang dilaksanakan oleh PT Garuda Mas Semesta, perpanjangan kontrak dilakukan setiap 1 tahun, dan berlangsung maksimal hingga 5kali perpanjangan kontrak. Pengangkatan karyawan tetap hanya akan dilakukan pada saat terdapat posisi kosong pada karyawan tetap di bagian tertentu, itupun dilihat dari penilaian hasil kinerja karyawan tersebut.

Meskipun persepsi kepuasan kerja tiap karyawan berbeda tergantung pada kebutuhan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan, sistem kontrak kerja yang dilaksanakan di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawannya.

Oleh karena itu dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena belum optimalnya kepuasan kerja karyawan pada PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi.

Luthans (2006) dan Gibson, et al. (1996), mengungkapkan bahwa konsep dasar psikologi pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan tertentu. Dimana perilaku tergantung pada individu dan lingkungan yang dihadapinya. Artinya, individu dan lingkungan akan selalu berada dalam satu hubungan yang tidak terpisah. Satu hal yang perlu dikemukakan, perilaku yang muncul sebagai akibat interaksi antara stimulus dan organisme.

Dalam penelitian ini, sistem kontrak kerja mewakili situasi yang menyediakan stimulus yang dapat diamati, dihayati, dan dialami oleh organisme atau individu, melahirkan persepsi atau interpretasi terhadap stimulus yang pada akhirnya melahirkan perilaku tertentu. Selanjutnya perilaku yang ditampilkan individu akan menimbulkan perubahan di lingkungannya berupa hasil perilaku. Dengan demikian berdasarkan model teori perilaku organisasi ini, sistem kontrak kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“HUBUNGAN PELAKSANAAN SISTEM KONTRAK KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN KONTRAK PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja merupakan inti dari kajian penelitian ini. Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan dalam rangka menciptakan organisasi yang baik sebab kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dll. Absensi, daftar pelanggaran dan juga *turnover* yang tinggi seringkali mengidentifikasi bahwa masih adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Penyebab ketidakpuasan kerja karyawan Pada dasarnya tidaklah sulit ditemukan karena ketidakpuasan kerja terletak di dalam kegagalan dalam memenuhi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah, masalah dalam penelitian ini akan dilihat hubungannya dengan sistem kontrak kerja yang diduga merupakan salah satu faktor determinan yang mendukung terjadinya fenomena ketidakpuasan kerja karyawan kontrak. Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statements*) sebagai berikut: “Berdasarkan hasil kajian secara empirik, sistem kontrak kerja yang merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan kontrak kurang optimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan sistem kontrak kerja karyawan di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi?
3. Adakah hubungan antara pelaksanaan sistem kontrak kerja dengan kepuasan kerja karyawan kontrak bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh gambaran pelaksanaan sistem kontrak kerja karyawan di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi.
2. Memperoleh gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi.
3. Menganalisis seberapa besar tingkat hubungan pelaksanaan sistem kontrak kerja dengan kepuasan kerja karyawan kontrak di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan baik secara teoritik maupun praktis

1. Secara teoritik

Bagi penulis penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karena penulis dapat memperoleh wawasan yang berkaitan dengan sistem kontrak kerja, selain itu pula penulis dapat membedakan antara apa yang terjadi di dunia perusahaan nyata, dengan ilmu dan teori yang penulis dapatkan selama duduk di bangku kuliah dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu MSDM.

2. Kegunaan praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna memberikan informasi tambahan pada PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) serta memberikan bahan masukan yang dapat dijadikan dasar pertimbangan untuk membuat kebijakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sistem kontrak kerja guna mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan kontrak, dan sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai pelaksanaan sistem kontrak kerja.

