

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan dunia usaha yang semakin tinggi saat ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimilikinya, antara lain sumber daya manusia. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Fokus utama semua aktivitas yang dilaksanakan setiap organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun swasta adalah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut salah satunya ditentukan oleh unsur sumber daya manusia.

Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu organisasi sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa perilaku produktif yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang ingin usahanya berkembang harus memperhatikan karyawan yang merupakan penggerak kegiatan ekonomi dan penentu maju mundurnya perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan karyawannya sebagai individu yang memerlukan kepuasan pribadi di dalam menyesuaikan pekerjaannya karena keberadaan dan kontribusi karyawan sangat penting terhadap perusahaan. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang

dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa jika kepuasan kerja rendah, maka produktivitas kerjanya pun rendah. Kepuasan kerja pun merupakan salah satu prasyarat bagi tercapainya produktivitas yang tinggi. Tentunya merupakan suatu hal yang sulit bagi organisasi untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan tanpa terlebih dahulu memulai upaya untuk menumbuhkembangkan kepuasan kerja ini.

Organisasi mengharapkan agar karyawan yang bekerja dapat melakukan tugasnya secara berkesinambungan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang dihadapi sehingga karyawan mampu dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugasnya walaupun sifatnya sederhana dan monoton, dengan cara melakukan pekerjaan semacam itu maka karyawan diharapkan dapat berkualitas dalam jangka waktu tertentu. Keadaan seperti ini diharapkan akan membuat karyawan bekerja dengan sebaik mungkin tapi pada kenyataannya untuk mencapai kinerja yang optimal masih belum sesuai dengan harapan.

Permasalahan ketidakpuasan kerja karyawan walaupun tidak muncul dalam aksi yang ekstrim, namun sangat perlu diwaspadai bahwa fenomena tersebut sangat potensial dan cenderung mengikat, bukan mustahil ada dibalik perilaku kerja karyawan yang memperlihatkan seakan-akan tidak ada masalah.

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Ewindo khususnya bagian produksi. Karena bagian produksi merupakan bagian yang paling vital dalam perusahaan tersebut. Karyawan PT.Ewindo terindikasi mengalami kondisi yang tidak baik dan jika dibiarkan akan mengancam eksistensi organisasi.

Gambaran umum kepuasan kerja karyawan PT.Ewindo tampak pada tabel 1.1, penulis mengadakan pra-penelitian pada tanggal 28 Agustus 2009 dengan responden karyawan PT. Ewindo bagian produksi yang dilakukan kepada 30 orang reponden.

Tabel 1.1
Hasil Angket Pra-penelitian

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pekerjaan saya cukup menyenangkan.	6.67%	6.67%	30%	56.67%	0%
2	Saya sangat menikmati pekerjaan saya.	13.33%	3.33%	33.33%	50%	0%
3	Saya puas dengan apa yang saya peroleh dari pekerjaan saya.	0%	13.33%	46.67%	40%	0%
4	Kadang saya suka bosan dengan pekerjaan.	26.67%	33.33%	33.33%	6.67%	0%
5	Kadang saya ingin pekerjaan ini cepat berakhir.	6.67%	50%	13.33%	30%	0%
6	Kadang saya bekerja dalam keadaan terpaksa.	13.33%	43.33%	30%	13.33%	0%

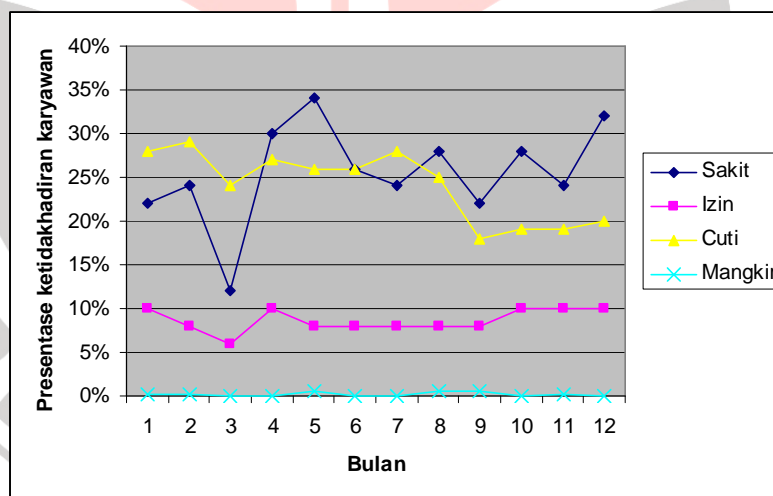
Sumber: Hasil Angket Pra-Penelitian 28 Agustus 2009

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa 56% responden tidak setuju bahwa pekerjaan mereka cukup menyenangkan. 50% responden mengatakan mereka tidak setuju bahwa mereka menikmati pekerjaan mereka. 40% responden tidak setuju bahwa mereka puas dengan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka. 33% responden mengatakan bahwa mereka kadang bosan dengan pekerjaan mereka. 50% responden mengatakan bahwa mereka kadang ingin

pekerjaan tersebut cepat berakhir, dan 43% mengatakan bahwa mereka kadang bekerja dalam keadaan terpaksa.

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat hasil penyebaran angket pra-penelitian yang dilakukan kepada 30 orang bahwa karyawan PT. Ewindo bagian produksi menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang begitu menyukai pekerjaannya sehingga pada saat bekerja mereka tidak menikmatinya dan mereka bekerja dalam keadaan terpaksa.

Selain berdasarkan hasil pra-penelitian gambaran umum kepuasan kerja karyawan PT.Ewindo tampak pada gambar 1.1. Ketidakhadiran atau kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan alat untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.



Sumber : PT. Ewindo

Gambar 1.1
Presentase Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2008

Pada gambar 1.1 dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2008. Presentase tertinggi karyawan yang sakit 34%, presentase tertinggi karyawan yang izin sebesar 10%, presentase tertinggi karyawan yang cuti sebesar 29% dan presentase tertinggi karyawan yang mangkir sebesar 0,62%.

Padahal PT. Ewindo sudah menerapkan peraturan yang ketat terhadap karyawan yang tidak masuk kerja berupa surat peringatan dan memotong gaji atau uang tunjangan bila karyawan mangkir atau tidak masuk kerja karena cuti atau izin. Dari aturan yang diberlakukan tersebut, masih terdapat kondisi karyawan yang kurang sesuai dengan aturan tersebut seperti datang ke tempat kerja terlambat, banyak waktu bersantai, tidak gesit, mengantuk dan ketika bekerja kurang bergairah, sehingga kondisi tersebut tidak jarang menghambat terhadap proses kerjanya atau pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bapak Yuga (Bagian Personalia) pada tanggal 22 Agustus 2009 bahwa karyawan selain tingkat absensi yang tinggi ternyata kedisiplinan karyawan rendah, hal itu bisa dilihat dari keterlambatan karyawan ketika hadir di kantor. Karyawan dikatakan terlambat jika mereka datang melebihi batas toleransi perusahaan yaitu 15 menit setelah jam masuk kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan rendah, sehingga dapat menggambarkan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Karyawan yang puas akan hadir di tempat kerja kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir.

Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak atau kurang puas akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja (Sondang, 2008:297).

Hal itu senada dengan pendapat Mangkunegara (2005:118) : “Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Dalam suatu organisasi kadang mempunyai kecenderungan untuk memilah-milah pekerjaan sesuai dengan fungsi para karyawannya. Adanya penggunaan teknologi dan alat-alat modern dalam organisasi memungkinkan karyawan harus bekerja sesuai dengan kemampuan. Selain itu mereka harus bekerja di bidang-bidang yang mengarah pada tugas-tugas yang lebih rumit dan harus diselesaikan oleh mereka sendiri. Disisi lain seseorang harus diberi tugas yang lebih sederhana dan bersifat monoton.

Persoalan-persoalan ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut rendahnya kepuasan kerja karyawan haruslah ada bentuk penyelesaiannya. Kepetidakpuasan pegawai mengenai pekerjaan yang sedang dihadapinya diduga disebabkan oleh karakteristik pekerjaannya yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja.

Salah satu jalan keluar dalam mengatasi masalah kepuasan kerja yang rendah dapat diatasi dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan salah satu faktor tersebut adalah karakteristik pekerjaan. Penyebab terjadinya kondisi demikian sebenarnya selalu menjadi pemikiran, perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi seperti perubahan ekonomi, politik, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi

mempengaruhi organisasi sebagai suatu sistem yang terbuka, akhirnya berbagai tuntutan masuk ke dalam organisasi dan mengakibatkan pekerjaan karyawan menjadi lebih kompleks. Organisasi yang ingin tujuannya tercapai harus mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi terhadap pekerjaan-pekerjaan karyawan, karena apabila tidak karyawan akan merasa resah dan akibatnya karyawan tidak dapat bekerja. PT. Ewindo pun mengalami hal demikian, dengan adanya kemajuan teknologi karyawan perlu beradaptasi dengan penggunaan mesin atau peralatan canggih lainnya. Selain itu perubahan yang terjadi seperti perubahan ekonomi, ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan politik mempengaruhi organisasi dan berbagai tuntutan masuk ke dalam organisasi sehingga pekerjaan karyawan menjadi lebih kompleks.

Karyawan menghendaki pekerjaan yang sesuai dengan harapannya, yaitu pekerjaan yang menyediakan kesempatan bagi terpenuhinya kebutuhan untuk mengembangkan diri. Pada kenyataannya tidak semua bidang pekerjaan yang para karyawannya hadapi sesuai dengan orientasi pemenuhan kebutuhan mereka. Hal ini disebabkan setiap bidang pekerjaan secara tipikal mempunyai karakteristik pekerjaan yang akan dipersepsikan dengan cara yang berbeda-beda oleh karyawan.

Pekerjaan yang dirasakan menyenangkan, bernilai dan memberikan arti pada pegawai dalam melaksanakannya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan karena pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan pengalaman hidup, penghasilan, serta penghargaan kepada orang yang melaksanakannya.

Hal itu senada dengan pendapat Wexley dan Yukl (Sugiarto, 2001:74) :
“Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang secara konsisten ditemukan dalam pembentukan kepuasan kerja, apabila seseorang dalam pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasakan kepuasan”.

Meninjau beberapa pendapat yang dikemukakan di atas lalu mengkaitkannya dengan hasil wawancara serta melihat fenomena yang sedang terjadi pada PT. Ewindo khususnya pada unit produksi maka, fenomena di atas diduga merupakan permasalahan kepuasan kerja yang ditunjang oleh faktor *job design* yang di dalamnya mencakup mengenai karakteristik pekerjaan.

Mengingat pentingnya perusahaan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ewindo bagian produksi, maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ewindo Bagian Produksi.”**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Salah satu faktor penentu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan adalah para pelaksana perusahaan itu sendiri, yaitu para pekerja atau karyawan khususnya dan seluruh personil pada umumnya. Perusahaan harus mengetahui dan memahami kebutuhan, keinginan dan harapan para pelaksana perusahaan tersebut agar proses pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan lancar. Kebutuhan, keinginan dan harapan dari karyawan apabila tidak diperhatikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan tersebut akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai sesuatu hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa dan tidak maksimal. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja dan kepuasan kerja yang tinggi juga akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas.

Meningkatkan atau menjaga kepuasan kerja seorang karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, maupun faktor-faktor lain seperti kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan yang diberikan pada karyawan harus dapat menghasilkan pendapatan, pengalaman hidup, harga diri, mencapai kemandirian, dan kebutuhan berprestasi, serta sebagai sarana untuk berinteraksi dengan orang lain. Dalam merancang suatu pekerjaan hendaknya perusahaan memperhatikan hubungan antara teknologi dan manusia, selain itu juga harus dapat memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan, serta mengetahui kapasitas dan kebutuhan karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Rancangan pekerjaan yang kurang baik akan mengakibatkan rendahnya produktivitas karyawan, meningkatnya *turnover* karyawan, rendahnya kepuasan kerja, ketidakhadiran, keluhan, sabotase, perpecahan dan problem lain.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diungkapkan di atas, selanjutnya dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran karakteristik pekerjaan PT. Ewindo bagian produksi?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Ewindo bagian produksi?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ewindo bagian produksi?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan antara lain, yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran karakteristik pekerjaan PT.Ewindo bagian produksi.
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Ewindo bagian produksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ewindo bagian produksi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penyusunan skripsi ini ditinjau dari segi teoritis adalah untuk memberi sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang ada relevansinya dengan bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya aplikasi dari teori manajemen sumberdaya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, serta memberikan bahan masukan yang dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi pembuat kebijakan, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Selain itu, pembuatan skripsi ini adalah untuk bahan informasi tambahan bagi PT.Ewindo untuk mengembangkan sistem manajemen yang telah ada menjadi lebih baik di masa yang akan datang.