

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan dari setiap kegiatan. Adapun tujuan yang akan dicapai telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya organisasi yang sebaik-baiknya.

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam terwujudnya organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaksana, bahkan pengendali disetiap kegiatan dalam perusahaan, agar terwujudnya tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan manusia membutuhkan suatu sikap yang dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sikap dapat diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap objek tertentu. Dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan sikap yang dimaksud adalah sikap terhadap pekerjaan. Sikap terhadap pekerjaan ini sangat penting, karena dapat menentukan prestasi, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan. Salah satu sikap yang dikenal dalam organisasi atau perusahaan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup. Dimana kepuasan hidup diperoleh melalui kombinasi antara *on job activities* dan *off the job*

activities, maksudnya kepuasan hidup diperoleh melalui kombinasi antara apa yang diperoleh dalam pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan.

Kepuasan kerja atau dalam arti khusus kepuasan kerja karyawan dalam bekerja memiliki peranan yang sangat strategis di dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah kunci utama dalam perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan berfungsi sebagai kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

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

Kualitas kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari indikasi yang ditampilkan melalui sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi tersebut diantaranya meliputi rendahnya produktivitas kerja, tingkat kedisiplinan karyawan, tingkat absensi yang tinggi, turnover, dan pemogokan.

Fenomena masalah rendahnya kepuasan kerja ini terlihat juga di PT Krakatau Steel khususnya pada Pabrik Billet Baja. Fenomena kepuasan kerja pada pabrik Bilet PT Krakatau Steel dapat dilihat dari indikasi meningkatnya absensi karyawan, menurunnya kedisiplinan, dan meningkatnya turnover karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Personalia PT Krakatau Steel, absensi karyawan mengalami kenaikan disetiap bulannya, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Persentase Absensi Karyawan
Bulan Januari 2007 s/d Juni 2007
Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel

Bulan	Persentase
Januari	10.23%
Februari	7.95%
Maret	5.23%
April	9.64%
Mei	7.47%
Juni	9.89%

Sumber: Bagian Personalia PT Krakatau Steel, 2008.

Selain absensi, tingkat kedisiplinan merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Losses time atau waktu keterlambatan karyawan dapat menggambarkan tingkat kedisiplinan karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Krakatau Steel selama enam bulan terakhir yaitu mulai bulan Januari 2007 sampai dengan bulan Juni 2007, jumlah waktu keterlambatan (losses time) karyawan Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel sebesar 40.703 (dalam satuan menit), sedangkan jumlah rata-rata waktu keterlambatan (losses time) per orang sebesar 173,9 menit. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Losses Time Karyawan Terhadap Jam Masuk dan Pulang Kerja Tahun 2007
Divisi : Pabrik Billet Baja

	dalam satuan menit						
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Total
Total Losses Time	3.964	6.858	4.414	6.007	8.495	10.964	40.703
Rata-rata Losses time per Orang	16,9	29,3	18,9	25,7	36,9	46,9	173,9
% Jumlah Karyawan Tanpa Losses Time dari Total Karyawan Unit Kerja	35%	24%	27%	23%	19%	10%	

Sumber : Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Krakatau Steel, 2008.

Disamping itu fenomena lain mengenai kepuasan kerja karyawan Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel adalah meningkatnya jumlah karyawan yang keluar dari Pabrik Billet Baja, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel turnover karyawan berikut:

Tabel 1.3
Turnover Karyawan Divisi Pabrik Bilet Baja PT Krakatau Steel
Periode 2000-2006

Tahun	Jumlah
2000	3
2002	1
2004	2
2005	2
2006	4

Sumber: Bagian Personalia PT Krakatau Steel, 2008.

Dari uraian dan data di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel masih kurang. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, sebab kepuasan kerja sebagai perilaku sosial bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung pada sejumlah variabel yang mempengaruhinya.

Dalam hal ini efektif atau tidak efektifnya supervisi merupakan salah satu faktor yang menunjang tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini supervisi yang dimaksud adalah supervisi yang dilakukan oleh supervisor. Menurut Agus Dharma (2003:2) dengan supervisi yang efektif dapat menimbulkan dampak yang positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan. Selain itu supervisor merupakan

manajer tingkat dasar yang berhadapan langsung dengan karyawan yang menghasilkan produk (barang dan jasa). Jika supervisor tidak dapat bekerja sama dengan karyawan, kemungkinan besar akan merusak komunikasi, gairah kerja akan menurun, pegawai mangkir dan berhenti bekerja, dimana hal-hal tersebut merupakan indikasi dari menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel”**.

B. Rumusan Masalah

Untuk membatasi melebarnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini serta untuk mempermudah dalam menganalisisnya, maka berdasarkan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan supervisi pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel?.
2. Bagaimana gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel?.
3. Adakah pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel?.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan supervisi pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel.
- 2 Untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel.
- 3 Untuk melihat adakah pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi yang membutuhkannya. Kegunaan penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya terutama pengaruh dari supervisi.

Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.