

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama suatu perusahaan, masa depan dan perkembangan suatu perusahaan tergantung pada pengetahuan, keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia, serta sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan dan pengelolaan yang efektif sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus benar-benar menjaga satu-satunya aset perusahaan yang paling berharga ini. Salah satu caranya yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi dari individu karyawan tidak datang begitu saja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Hasibuan, 2005:202). Secara historis para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan demikian, dapat dikatakan jika perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan baik dan perusahaan dapat mencapai kesuksesan.

Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai "*sense of belonging*" yang tinggi terhadap perusahaannya, ini akan menjadi dasar bagi para karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Sebaliknya

perusahaan dengan kepuasan kerja rendah, akan sulit mempertahankan pegawainya yang berkualitas, karena pegawai yang berkualitas akan selalu berusaha ditarik oleh perusahaan lain, dan mereka yang tidak memperoleh kepuasan di tempat kerjanya akan berpikir untuk mencari tempat kerja yang lebih baik.

CV. Cihanjuang Inti Teknik (CIT/CINTEK) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang rekayasa dan manufaktur pembangkit listrik tenaga air dan angin serta bergerak di bidang industri minuman tradisional Jawa Barat. Dengan filosofi “teknologi untuk memberdayakan bukan untuk memperdayai masyarakat, CIT berupaya agar masyarakat mampu mengelola dan mengembangkannya. Teknologi mikrohidro adalah pilihan kami untuk memberdayakan ekonomi masyarakat”.

CIT mengambil posisi untuk mengembangkan turbin ukuran kecil sehingga mampu dibeli oleh individu atau oleh beberapa keluarga. Turbin ini bisa menghasilkan energi yang bisa dipakai untuk menjalankan mesin penggiling, pengiris, pencacah, pendingin, penggerak pompa, pengering, pemipil, dan berbagai mesin pasca panen lainnya. Dengan adanya turbin mikrohidro ini dapat membantu meringankan beban masyarakat terutama masyarakat pedesaan dalam memenuhi kebutuhan energi sehari-hari mereka.

Melihat peranannya yang sangat penting bagi masyarakat, CIT harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja dan produktivitas karyawannya bisa optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005:203) “kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kerja,

kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.”. Namun hal itu berbanding terbalik dengan kondisi karyawan CIT. Kepuasan kerja karyawannya masih rendah, hal ini terlihat dari hasil wawancara, observasi dan pengolahan data awal penulis dengan Kepala Divisi Administrasi Umum. Ini digambarkan dari tingginya absensi karyawan, tingginya persentase keterlambatan, meningkatnya *turnover* karyawan dan perilaku indisipliner lainnya. Seperti yang dikatakan Mangkunegara (2009:117) “kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat kedisiplinan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti di bawah ini:

1. Tingkat ketidakhadiran (absensi) dan keterlambatan yang naik dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi dan Keterlambatan Karyawan Tahun 2008, 2009 dan 2010

Bulan	Tingkat Absensi			Tingkat Keterlambatan		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Januari-Maret	10,4%	12,37%	18,34%	1,39%	1,53%	2,69%
April-Juni	13,34%	16,33%	19,12%	1,23%	1,15%	2,97%
Juli-September	12,85%	14,25%	19,75%	1,62%	1,8%	1,89%
Oktober-Desember	17,8%	19,78%	19,89%	2,09%	2,49%	2,67%

Sumber : Diolah dari Bagian SDM CV. Cihanjuang Inti Teknik

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan CIT mengalami peningkatan di tahun 2009 dan 2010.

Angka yang ditunjukkan cukup berfluktuatif namun cenderung meningkat terutama di tahun 2010, dimana persentase ketidakhadiran karyawan mendekati 20%, dan tingkat keterlambatan mendekati 3%. Ketidakhadiran ini dikarenakan karyawan bolos kerja tanpa pemberitahuan dan keterlambatan karyawan dikarenakan alasan pribadi. Ini berbanding terbalik dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap rata-rata tingkat kehadiran karyawan perbulannya tidak boleh kurang dari 90%. Ini menunjukkan bahwa karyawan kurang bersemangat bekerja dan banyak waktu yang terbuang sia-sia.

2. Tingkat *turnover* karyawan :

Tabel 1.2
Turnover Karyawan
Tahun 2007-2010

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Tingkat Turnover
2007	5	6	83	1,27%
2008	3	5	81	2,58%
2009	4	7	78	3,92%
2010	3	7	74	5,36%

Sumber : Diolah dari Bagian SDM CV. Cihanjuang Inti Teknik

Faktor lain yang dapat dilihat sebagai indikator adanya tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah selain meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan adalah meningkatnya *turnover* karyawan. Data persentase tingkat *turnover* karyawan CIT pada Tabel 1.2 dihitung dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum (\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum (\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Malayu Hasibuan (2003:52)

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turnover*) dengan jumlah karyawan awal 75, persentase tingkat *turnover* karyawan CIT meningkat setiap tahunnya dan tingkat turnover tertinggi terjadi pada tahun 2010 sebesar 5,36%. Persentase tersebut adalah persentase karyawan yang keluar dengan mengundurkan diri. Ini menunjukkan karyawan merasa tidak puas dan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan berfluktuatif dan cenderung meningkat setiap bulannya serta tingkat *turnover* yang juga meningkat. Ini menunjukkan kepuasan kerja yang rendah sehingga karyawan kurang bersemangat untuk masuk kerja dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Menurut Kepala Divisi Administrasi Umum “salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah penempatan karyawan”. Hal ini sejalan dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2009:117) “salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penempatan karyawan”. Penempatan karyawan merupakan salah satu aktivitas dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penempatan karyawan ini merupakan salah satu kegiatan dari fungsi pengadaan karyawan. Saydam (2005:218) mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi atau posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan”. Dengan penempatan yang tepat karyawan akan merasa

nyaman dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal dan kepuasan kerja tinggi serta produktivitas meningkat. Dengan begitu prinsip *the right man on the right place* dapat dipenuhi dan efektivitas kerja dapat diwujudkan.

Sistem penempatan karyawan di CIT sendiri dapat dikatakan cukup sederhana, setelah menentukan kebutuhan karyawan selanjutnya dilakukan rekrutmen lalu seleksi/wawancara, apabila calon karyawan tersebut sesuai dengan kualifikasi dan bersedia ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan maka calon karyawan tersebut akan diterima dan selanjutnya ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Sistem penempatan karyawan di CIT dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1
Sistem Penempatan Karyawan di CIT

Penempatan karyawan dirasakan amat penting karena apabila seorang karyawan ditempatkan pada tempat dan jabatan yang tepat secara otomatis gairah kerja, mental kerja, kepuasan kerja, serta prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarya karyawan dapat berkembang (Hasibuan, 2005:71).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

CV. Cihanjuang Inti Teknik (CIT/CINTEK) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang rekayasa dan manufaktur pembangkit listrik tenaga air dan angin serta bergerak di bidang industri minuman tradisional Jawa Barat. Dengan filosofi “teknologi untuk memberdayakan bukan untuk memperdayai masyarakat, CIT berupaya agar masyarakat mampu mengelola dan mengembangkannya. Teknologi mikrohidro adalah pilihan kami untuk memberdayakan ekonomi masyarakat”.

Peranannya yang sangat penting dalam upaya meningkatkan ekonomi lapis bawah dengan produk-produknya tidak diiringi dengan perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawannya yang berakibat pada menurunnya kinerja dan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan langsung dengan produktivitas dan kinerja. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula output yang dihasilkan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula output yang dihasilkan.

Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi dan keterlambatan yang fluktuatif dan cenderung meningkat dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CIT rendah. Hal ini juga ditunjukkan dengan tingkat turnover yang meningkat juga tingkat kemangkiran yang tinggi. Kondisi ini menyebabkan kinerja yang menurun karena kepuasan rendah dan karyawan pun cenderung bekerja asal-asalan, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas penempatan karyawan di CIT?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di CIT?
3. Bagaimana pengaruh tingkat efektivitas penempatan karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan CIT?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CIT. Adapun tujuan penulisan adalah untuk :

1. Mendeskripsikan gambaran tingkat efektivitas penempatan karyawan di CIT.
2. Mendeskripsikan gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan CIT.
3. Mengukur pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CIT.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

terutama yang berkaitan dengan Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Salah satunya adalah dengan menguji teori yang ada pada hipotesis.

2. Kegunaan praktis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi, sumbangan dan bahan pemikiran bagi instansi atau lembaga terkait dalam mengembangkan perusahaannya berdasarkan bidang kajian sejenis.

