

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja pegawai, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan faktor penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Handoko, 2000). Menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran pegawai dan meningkatkan prestasi kerja. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya dan pengalaman emosi yang positif selama bekerja, maka ia akan memiliki kinerja yang lebih baik dan cenderung memilih untuk tetap bekerja di tempat tersebut dalam kurun waktu yang lama. pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001). Penelitian Tiffin (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap

pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya, 2011).

Pegawai yang loyal dan produktif terjadi apabila terbangunnya rasa kepuasan dari dalam diri pegawai, terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas serta variabel-variabel lainnya. Banyak terjadi pegawai ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir (produk) yang dijadikan. Banyak perusahaan yang menekankan kepada kepuasan, tanpa banyak melihat bahwa salah satu kunci sukses dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah kepuasan kerja pegawai (Satriawan, 2012). Menurut Rosidah dan (Sulistiyani, 2013) kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang.

Indikator kepuasan kerja diukur melalui upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai, perusahaan memperhatikan kebutuhan minimum pegawai saat bekerja, situasi dan lingkungan tempat saya bekerja nyaman, tidak pernah mengalami stress dalam bekerja, waktu istirahat selama jam kerja cukup, fasilitas penerangan dan ventilasi udara dalam ruangan bekerja sudah memadai, tidak pernah merasa terganggu dengan orang-orang disekitar kantor lingkungan tempat bekerja merupakan

lingkungan yang nyaman dan aman, perusahaan memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja, dalam bekerja merasa nyaman terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pengawasan menggunakan alat bantu, fasilitas kerja berupa peralatan dan perlengkapan kerja, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, dan jaminan kerja.

PT. Karya Perdana Transportama sangat menyadari akan arti dan pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, pelatihan, kemampuan manajerial, teknik komunikasi para pegawai di lingkungan perusahaan. Langkah-langkah strategis tersebut bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai nyaman dan bertahan untuk bekerja dan terciptanya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin memaparkan apa saja faktor dominan yang menjadi pendorong kepuasan kerja serta apa upaya pimpinan dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis mengambil judul Analisa Kepuasan Kerja Pegawai PT. Karya Perdana Transportama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dibahas meliputi :

1. Apa faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan Kerja pegawai PT. Karya Perdana Transportama ?
2. Apa upaya pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Karya Perdana Transportama ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa faktor-faktor kepuasan kerja pegawai PT Karya Perdana Transportama
2. Untuk menganalisa upaya pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT Karya Perdana Transportama

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam mengetahui analisis kepuasan kerja pada PT. Karya Perdana Transportama dan untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang telah dipelajari ke dalam dunia kerja

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau data pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deksriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja pegawai dengan subjek penelitian pegawai PT Karya Perdana Transportama yang berjumlah 19 orang.

1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

- a. Observasi

Penulis melakukan observasi langsung di lapangan tempat lokasi penelitian. Tujuan observasi ini adalah agar peneliti dapat melihat langsung keadaan yang terjadi dalam internal dan eksternal PT. Karya Perdana Transportama.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan untuk dijawab oleh responden. pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan yang dibutuhkan untuk penelitian. Peneliti menyiapkan 20 butir pertanyaan dari 6 indikator kepuasan kerja untuk dijawab oleh responden dengan skor point Ya = 1 dan Tidak = 0.

c. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pegawai PT. Karya Perdana Transportama. Penulis melakukan wawancara semi terstruktur untuk mendapatkan informasi yang lebih terbuka dan mendalam.

d. Studi Kepustakaan

Penulis mengumpulkan data dengan menggali informasi melalui buku, jurnal ilmiah, artikel ilmiah dan dokumen perusahaan, sebagai pendukung isi penulisan.

2. Jenis dan sumber Data

Adapun sumber dan jenis datanya sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer diperoleh langsung dari hasil kuesioner, observasi dan wawancara kepada pegawai dan atasan. Hasil yang diperoleh dari wawancara berupa informasi faktor dominan yang mendukung kepuasan kerja pegawai dan upaya pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

b. Data sekunder

data sekunder ini diperoleh tidak secara langsung dari sumber atau objek yang sedang dilakukan penelitian. Data yang diperoleh dari buku, jurnal, dan pengamatan yang pernah dilakukan selama magang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 (lima) Bab sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian metodologi penelitian, lokasi dan jadwal penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menjelaskan tentang pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja oleh pimpinan.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Menguraikan gambaran umum PT. Karya Perdana Transportama, sejarah berdirinya dan struktur organisasi PT. Karya Perdana Transportama.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang menganalisa faktor-faktor kepuasan kerja dan upaya pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari Kesimpulan hasil penelitian dan saran dari peneliti

G. Lokasi dan Jadwal Penulisan

Penulisan ini dilaksanakan di PT. Karya Perdana Transportama yang beralamat di Kawasan Pergudangan Sentra Niaga 5 Blok SN 5.8 N0. 25, Pusaka Rakyat, Tarumajaya Kab. Bekasi, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan berawal di tanggal 14 Februari sampai dengan 14 April 2022. Dengan Jadwal sebagai berikut :

1. Tahap pengajuan judul Dilakukan pada bulan April 2022 untuk mencari lokasi yang dijadikan untuk penelitian.

2. Tahap Penelitian dan analisa data dilakukan pada bulan Mei 2022 yang telah mendapatkan izin penelitian.
3. Tahap penulisan tugas akhir di mulai pada bulan Mei sampai dengan Juli 2022
4. Presentasilaporan tugas akhir pada bulan Juli 2022

Jadwal Penulisan Tugas Akhir

No	Jenis Kegiatan	Bulan			
		April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul				
2	Penelitian dan Analisa Data				
3	Penulisan Tugas Akhir				
4	Presentasi Laporan Tugas Akhir				