

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menunjang keberhasilan suatu organisasi. Kesadaran akan pentingnya keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu organisasi menuntut organisasi agar memiliki sumber daya manusia yang dapat menunjukkan kinerjanya yang maksimal. Karyawan sebagai sumber daya manusia, organisasi tempat mereka bekerja merupakan asset yang harus diberdayakan oleh karyawan yang bersangkutan maupun pihak organisasi. Hal demikian dimaksudkan agar karyawan dapat betul-betul menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat.

Menurut Hasibuan (2013: 202), karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila karyawan di dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka organisasi tersebut akan berhasil. Robbins (2015: 46) mengemukakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

Hasibuan (2013: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan- kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap

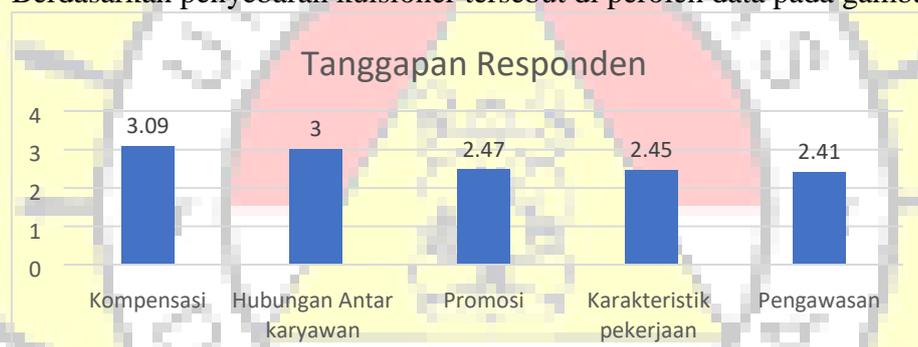
emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Seorang karyawan atau individu melakukan pekerjaan umumnya bertujuan ingin mendapatkan kepuasan kerja dari organisasi tempat dia bekerja. Banyak sekali aspek-aspek di dalam kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mengubah kepuasan-kepuasan kerja kepada seorang pekerja yang antara lain dapat disebabkan oleh faktor gaji, faktor tingkat atau kedudukan, faktor suasana kerja, faktor penghargaan atau promosi, dan faktor rekan kerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) menurut Robbins (2015: 46) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seorang karyawan lazimnya melakukan pekerjaan di dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan membawa dampak atas perasaan positif tentang pekerjaannya ke luar dari lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu organisasi, hal itu pun berlaku di PT Aetra Jakarta Utara. PT Aetra merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam jasa pelayanan Air bersih di kota Jakarta yang didirikan pada 4 Desember 1997. PT aetra selalu berupaya untuk memberikan

pelayanan yang terbaik untuk kebersihan air kota Jakarta. Salah satu cara untuk merealisasikan hal tersebut, PT Aetra selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari sumber daya yang dimiliki, termasuk di dalamnya sumber daya manusia. PT Aetra memandang bahwa pegawai yang dimiliki adalah sebuah sumber daya yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan pegawai di PT Aetra dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja dari pegawai kepada 20 pegawai.

Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada gambar 1.1:



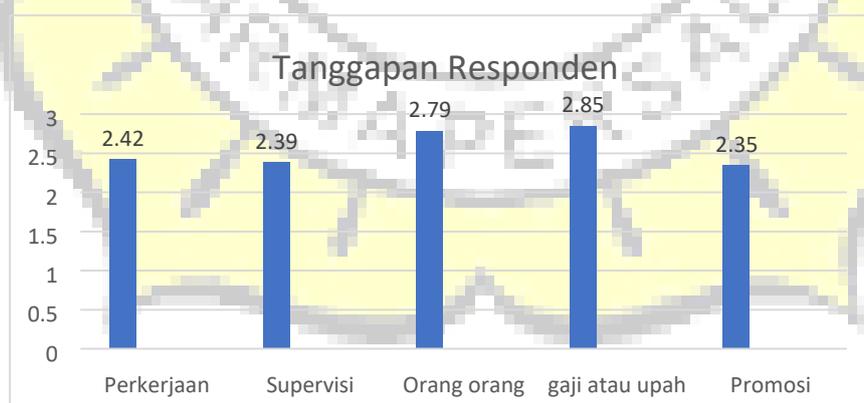
Gambar 1.1 Grafik tanggapan responden mengenai faktor faktor kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1.1, di atas, penulis melakukan pengukuran suatu Kepuasan kerja karyawan melalui Kuesioner dengan 5 faktor Kepuasan. Dari tabulasi tersebut tanggapan tertinggi didapat dari Faktor Kompensasi dengan nilai 3.09 dan tanggapan terendah didapat dari Faktor pengawasan dengan nilai 2.41. Dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan pegawai PT Aetra Jakarta Utara secara keseluruhan terdapat tiga faktor yang memiliki permasalahan hal ini

dapat dilihat dari faktor promosi, karakteristik pekerjaan dan pengawasan banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak cukup memuaskan. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila promosi menunjukkan nilai 2.47, Karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai 2.45 dan pengawasan menunjukkan nilai 2.41 yang dimana jika nilai di bawah 2.50 adalah tingkat rendah

Berdasarkan Pra Kuisisioner di atas jelas bahwa kepuasan kerja Pada PT Aetra Jakarta pusat belum sesuai yang di harapkan dan data pra kuisisioner sangat bervariasi, sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti kepuasan kerja karyawan pada PT Aetra Jakarta Utara. Maka judul dalam penelitian ini adalah “FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT AETRA AB JAKARTA UTARA”. Berikut ini adalah interpretasi nilai hasil tanggapan responden

Berikut juga hasil tanggapan responden pada Dimensi Kepuasan Kerja dapat dilihat pada gambar 1.2 :



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan gambar 1.2 , penulis melakukan pengukuran Dimensi Kepuasan Kerja karyawan melalui Kuesioner Dimensi Kepuasan Kerja. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai terendah pada dimensi kepuasan kerja terdapat tiga dimensi yaitu pekerjaan pada nilai 2.42 , supervise pada nilai 2.39 dan promosi pada nilai 2.35. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang mendorong dan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul di atas, yaitu **“Analisi Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aetra Jakarta Utara”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan, dan aktivitas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aetra Jakarta Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aetra Jakarta Pusat ?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aetra Jakarta Utara ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan pada PT. Aetra Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aetra Jakarta Utara

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini di buat yakni :

1. Bagi Perusahaan

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan PT Aetra Jakarta Utara.

2. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

