

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *asset* perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang ketat dan kemajuan teknologi yang cepat serta banyaknya kompetitor yang lebih kompeten, perusahaan harus lebih *survive* untuk selalu menaruh perhatian kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat lemah dan produktivitasnya menjadi terbatas, sehingga organisasi tidak dapat bersaing. Untuk itu perusahaan harus mampu memberikan suasana dan kondisi yang aman dan nyaman, sehingga dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan. Eksistensi perusahaan dimasa depan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Departemen sumber daya manusia perlu memonitor kinerja seluruh karyawan. Tugas sumber daya manusia dalam hal ini adalah mengupayakan agar setiap karyawan memiliki kinerja sesuai dengan standart perusahaan. Untuk itu Perusahaan harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap karyawan secara efektif dengan memperhatikan, memberi dorongan supaya karyawan lebih di hargai didalam perusahaan. Dengan adanya penghargaan seorang karyawan merasa dirinya diperhatikan sehingga karyawan tersebut akan bekerja semaksimal mungkin dan akan tercipta kepuasan kerja didalam melakukan pekerjaan.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan lazimnya bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja perlu dipelihara dan dipertahankan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan, terutama yang melibatkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan perubahan kepuasan kerja pada seorang pekerja, seperti diantaranya yang disebabkan oleh faktor gaji, suasana kerja, supervisor atau rekan kerja.

Menurut Sutrisno (2014:73) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

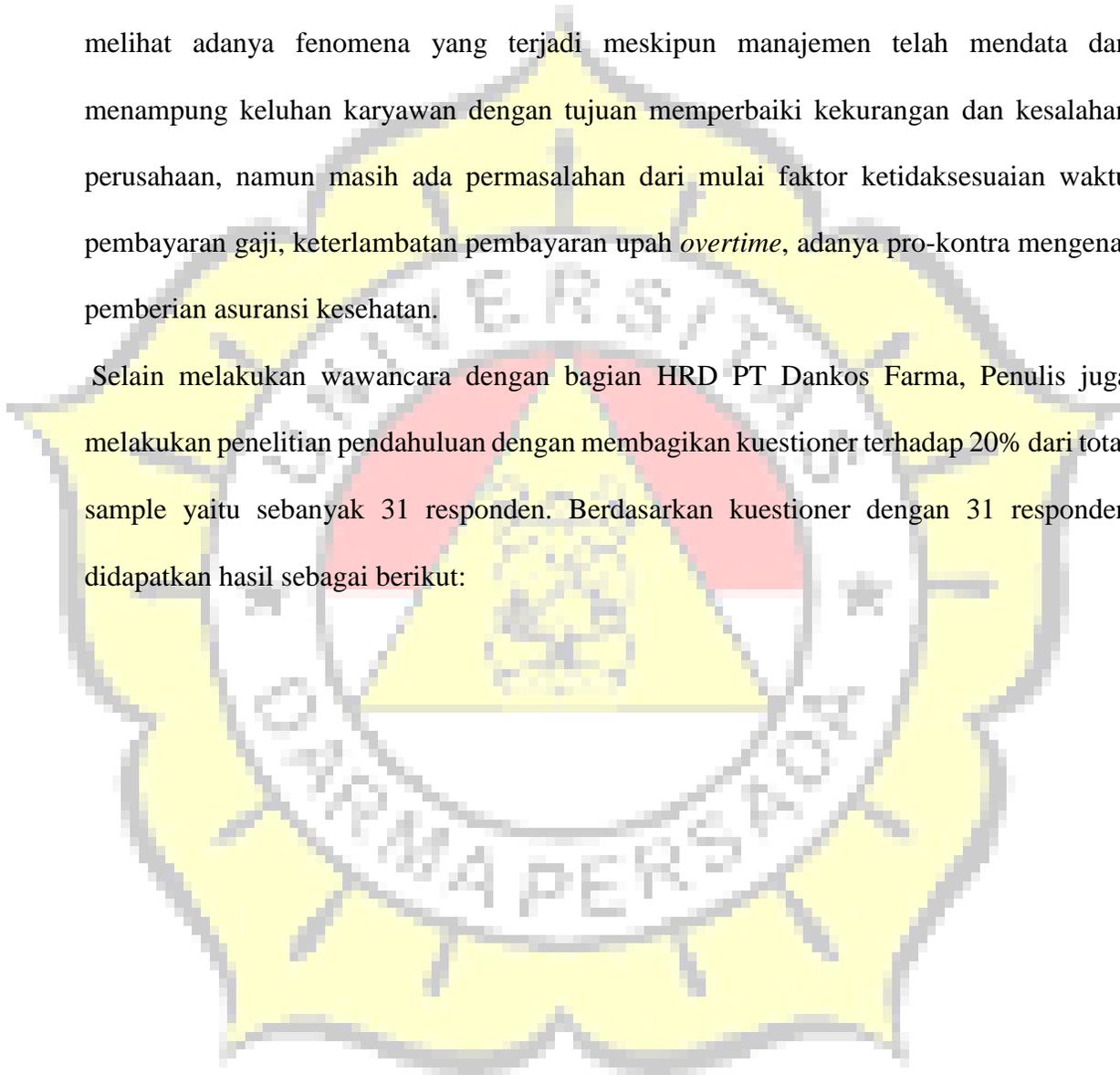
Menurut Widodo (2015:113) Menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan keinginan, kebutuhan hasrat, harapan pegawai tentang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Maka dari itu kepuasan kerja menjadi tolak ukur sebuah organisasi itu dapat dikelola dengan baik dan menghasilkan output yang baik pula.

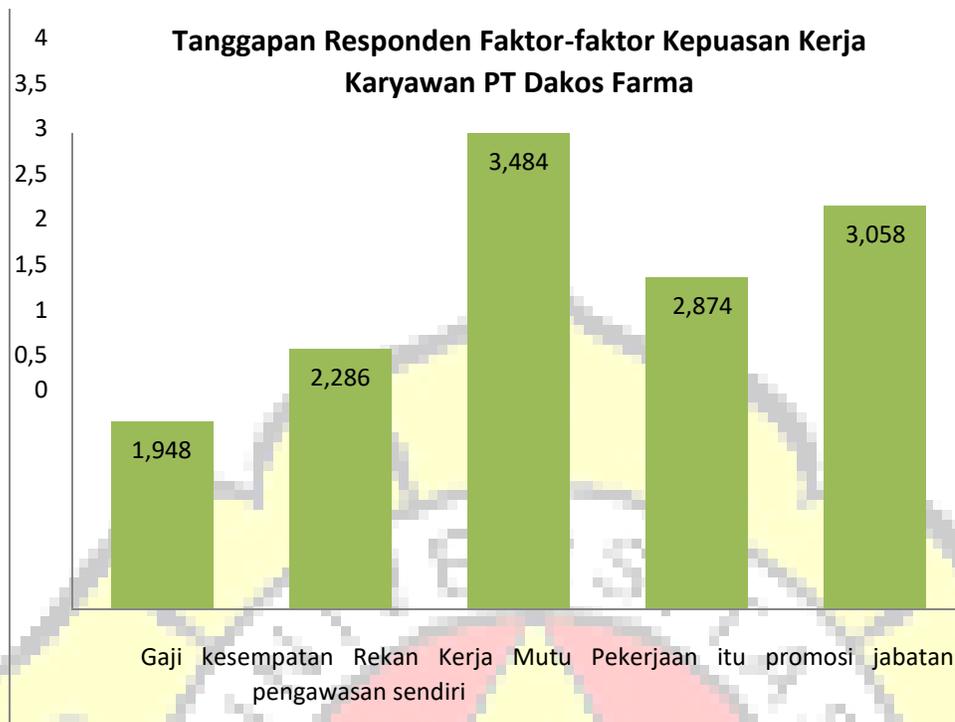
Salah satu perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan adalah PT Dankos Farma. PT Dankos Farma Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi yang didirikan tahun 1974. Produk yang dihasilkan oleh PT Dankos Farma dibagi

berdasarkan kategori pemasarannya, yaitu produk obat bebas *Over the counter* (OTC) dan obat-obat resep (*ethical*). PT Dankos Farma sangat menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai Visi dan Misi perusahaan.

Bedasarkan wawancara antara penulis dengan bagian HRD PT Dankos Farma, penulis melihat adanya fenomena yang terjadi meskipun manajemen telah mendata dan menampung keluhan karyawan dengan tujuan memperbaiki kekurangan dan kesalahan perusahaan, namun masih ada permasalahan dari mulai faktor ketidaksesuaian waktu pembayaran gaji, keterlambatan pembayaran upah *overtime*, adanya pro-kontra mengenai pemberian asuransi kesehatan.

Selain melakukan wawancara dengan bagian HRD PT Dankos Farma, Penulis juga melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuestioner terhadap 20% dari total sample yaitu sebanyak 31 responden. Berdasarkan kuestioner dengan 31 responden didapatkan hasil sebagai berikut:



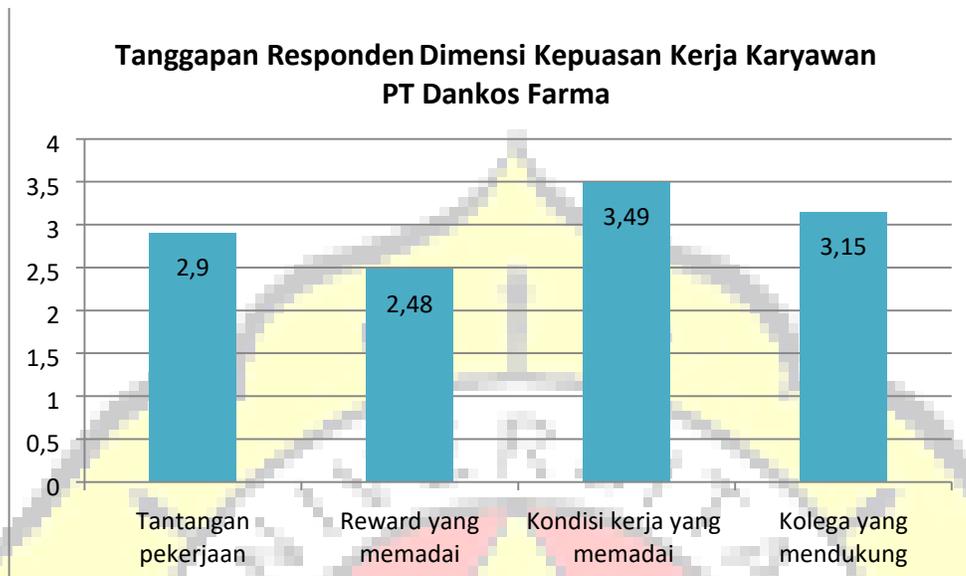


Sumber: Data Diolah Penulis Tahun 2019

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT Dankos Farma

Dari gambar 1.1 dapat dilihat dari 5 faktor yang dijadikan variabel untuk menilai kepuasan kerja karyawan PT Dankos Farma. Disini menunjukkan bahwa variabel faktor gaji didapat nilai rata-rata sebesar 1,948 yang mengindikasikan faktor gaji tergolong rendah, untuk variabel faktor kesempatan promosi jabatan didapat nilai rata-rata sebesar 2,286 yang mengindikasikan faktor promosi tergolong rendah, untuk faktor rekan kerja didapat nilai rata-rata sebesar 3,484 yang mengindikasikan rekan kerja tergolong sangat baik, untuk faktor mutu pengawasan didapat nilai rata-rata sebesar 2,874 yang mengindikasikan faktor supervisi tergolong baik, dan untuk faktor jenis pekerjaan didapat nilai rata-rata sebesar 3,058 yang mengindikasikan faktor jenis pekerjaan tergolong baik.

Namun berdasarkan hasil kuesioner data awal pada dimensi-dimensi kepuasan kerja karyawan dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Penulis Tahun 2019

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan PT Dankos Farma

Bedasarkan gambar 1.2 didapat nilai untuk tantangan pekerjaan dengan rata-rata 2,48 yang mengindikasikan tergolong tinggi, untuk variabel *reward* yang memadai dengan rata-rata 2,48 yang mengindikasikan kategori rendah, untuk variabel kondisi kerja yang memadai didapat nilai rata-rata sebesar 3,49 yang tergolong kategori sangat tinggi, dan untuk variabel kolega yang mendukung mendapat nilai rata-rata sebesar 3,15 yang mengindikasikan tergolong kategori tinggi.

Bedasarkan uraian dan data – data diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepuasan kerja karyawan dan melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dankos Farma.**”

1.2. Pembatasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting karena masalah yang akan dikaji menjadi lebih jelas dan mengarah dengan tepat sehingga dalam pemecahannya dilakukan dengan tepat pula, berdasarkan penelitian dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Dankos Farma.

1.3. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah pokok penelitian ini adalah :

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Dankos Farma ?
2. Apakah faktor-faktor yang terbentuk secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dankos Farma?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan peneliti dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Dankos Farma.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dankos Farma.

1.5. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada suatu perusahaan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis serta menjadi referensi pada penulis yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada perusahaan. Khususnya mengenai Kepuasan Kerja Karyawan.

