

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas tentunya akan memberikan keuntungan besar bagi perusahaan atau organisasi.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja Rivai (2008:476).

The watermark logo of Universitas Darma Persada is a yellow shield-shaped emblem with a red triangle in the center. Inside the red triangle is a white figure of a person sitting on a throne. The text "UNIVERSITAS" is written in a semi-circle above the triangle, and "DARMA PERSADA" is written in a semi-circle below it. There are also two small stars on either side of the triangle.

Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan diamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri.

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa tidak puas akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Badriyah (2015:228) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan

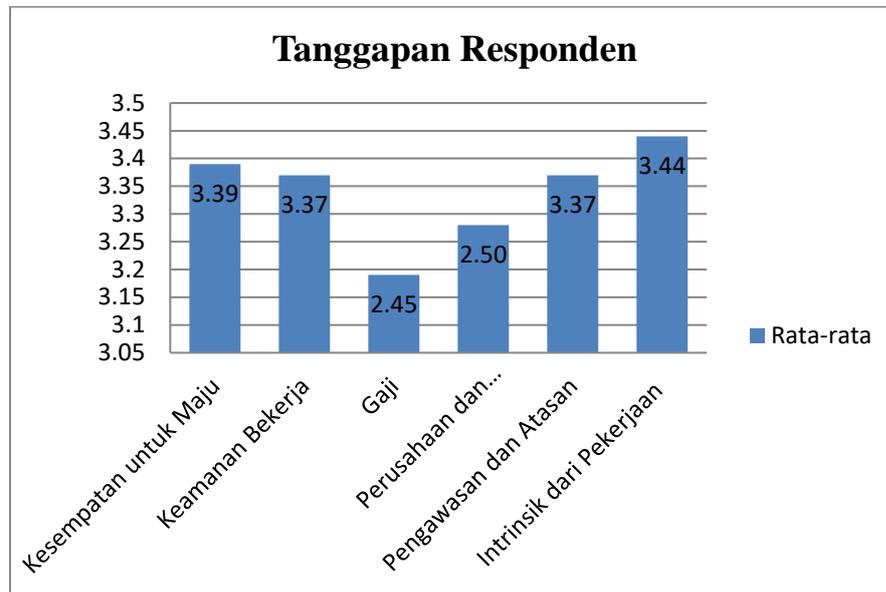
yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menajalni pekerjaannya.

Untuk memahami lebih lanjut tentang kepuasan karyawan, maka salah satu obyek yang digunakan untuk meneliti lebih lanjut adalah kepuasan kerja karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia merupakan Kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, maka berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang menggambarkan permasalahan kepuasan kerja karyawan adalah gaji, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan intrinsik dari pekerjaan, dari faktor-faktor diatas berdampak terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner kepada 27 karyawan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan 16 pertanyaan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut :

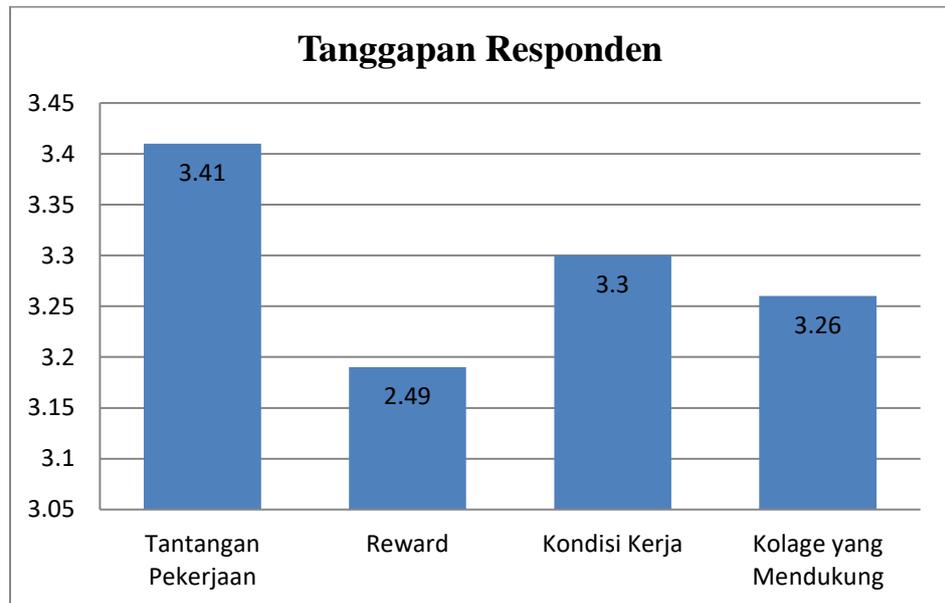


Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-faktor Kepuasan Kerja di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan hasil dari memberikan 16 pertanyaan kepada 27 responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, diketahui bahwa faktor intrinsik dari pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,44 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang tinggi.

Dengan demikian faktor intrinsik dari pekerjaan adalah faktor yang paling berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi kepuasan kerja karyawan untuk mengukur sejauh mana tingkat kepuasan kerja di kementerian ketenagakerjaan yang akan dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut



Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Kerja
Karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
Sumber : Data diolah tahun 2020.

Berdasarkan gambar 1.2 dapat diketahui dimensi yang paling tinggi adalah tantangan pekerjaan dengan rata-rata 3,41 yang artinya adalah karyawan Kementerian Ketenagakerjaan setuju bahwa tantangan pekerjaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatarbelakangi kepuasan kerja karyawan Kementerian Ketenagakerjaan, melalui penelitian dengan judul diatas, yaitu “**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia**”.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikas Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik dari pekerjaan menjadi penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Tantangan pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian ini yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kementerian Ketenagakerjaan.

1.2.3 Rumusan Masalah

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

1. Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ?
2. Apakah faktor-faktor yang paling dominan tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini untuk memberi jawaban atas permasalahan yang ada, yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan sebagai saran untuk menambah ilmu dan wawasan bidang kinerja karyawan.

b Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

