

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tidak dapat dipungkiri bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek utama dan salah satu yang terpenting dalam suatu perusahaan. SDM merupakan penggerak dan pelaku mutlak dalam mekanisme sebuah perusahaan. Oleh karena perannya yang sangat vital maka dari itulah sebuah perusahaan selayaknya melakukan sebuah pemeliharaan dan pengelolaan secara menyeluruh demi kepentingan para karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka salah satu faktor utama yang harus diperhatikan adalah menjamin kepuasan kerja bagi para karyawannya. Semua orang bekerja pastilah demi memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya. Bagaimanapun juga karyawan juga adalah manusia yang selalu memiliki tuntutan dalam hidup, apabila salah satu kebutuhan mereka sudah terpenuhi maka akan selalu muncul kebutuhan lainnya yang tak akan pernah ada habisnya. Karyawan yang merasa puas tentunya akan memiliki motivasi serta ambisi lebih dalam bekerja yang pastinya akan meningkatkan kinerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi suatu perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam (As'ad, 2004:104) adalah "*perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya*". Penulis sendiri berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaan yang ia lakukan sehari-hari di tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang menyangkut kepentingan individual dan bersifat relatif. Setiap karyawan memiliki standar kepuasannya masing-masing, semakin banyak komponen-komponen di dalam pekerjaannya yang sesuai dengan harapan seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya demikian pula sebaliknya. Selanjutnya,

dalam suatu perusahaan yang bergerak di bidang produk maupun jasa, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu permasalahan utama yang harus mendapat perhatian penuh, karena berhubungan langsung dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan sebisa mungkin harus memberikan jaminan kepuasan kepada para karyawan dalam bentuk gaji/upah, tunjangan/insentif, fasilitas dan peralatan tempat kerja, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan lain sebagainya.

CV. Rahmatika Jati Furniture (disingkat CV. RJF) adalah merupakan salah satu perusahaan furniture yang berdomisili di Kota Jepara. Perusahaan yang saat ini memiliki 80 karyawan ini sudah berdiri sejak tahun 1990. Namun seiring berjalannya waktu munculah berbagai industri-industri serupa yang menjadikan bisnis ini harus menghadapi persaingan ketat. Kepuasan kerja karyawan pada CV. RJF sangatlah berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan yang saat ini mampu mencapai omzet rata-rata 4-5 milyar per tahun. Akan tetapi pada kenyataannya berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada pemilik langsung CV. RJF bahwa adapun beberapa permasalahan yang dihadapi terkait dengan karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut terhitung sejak tahun 2011 hingga 2015 diantaranya banyak yang mengundurkan diri, sering tidak masuk dan terlambat datang. Jika kondisi ini berlangsung terus menerus maka dikhawatirkan banyak pelanggan yang kecewa dan tidak puas yang tentunya sangat berdampak pada omzet perusahaan.

Permasalahan tersebut mengindikasikan kepuasan kerja karyawan CV. RJF cenderung rendah. Berdasarkan pendapat Davis (2000:101) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Beberapa permasalahan yang disebutkan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar pada CV. Rahmatika Jati Furniture Tahun 2011-2015**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan yang masuk	Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate Karyawan (%)	Standart Turnover Perusahaan (%)
2011	81	5	8	78	10,0%	5%
2012	78	3	7	74	9,2%	5%
2013	74	5	11	68	15,4%	5%
2014	68	7	3	72	4,2%	5%
2015	72	3	6	69	8,5%	5%
<b>Rata-rata Jumlah Turnover Rate Karyawan selama 5 tahun</b>					9,46%	5%

Sumber : Wawancara dengan Pemilik Langsung CV. Rahmatika Jati Furniture

Perhitungan Turnover Rate dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan yang mengundurkan diri} \times 100}{(\text{Jumlah Karyawan diawal tahun} + \text{Jumlah Karyawan diakhir tahun}) / 2}$$

Dari data Turnover Rate Karyawan diatas terbukti bahwa selama 5 tahun terakhir Turnover Rate Karyawan CV. RJF melebihi standart sebanyak 4,46%. Adapun alasan para karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan berdasarkan penuturan dari pemilik CV. RJF diantaranya para karyawan merasa tidak cocok dengan karyawan lain, tidak cocok dengan atasan, gaji yang terlalu

kecil, pekerjaan yang terlalu berat, fasilitas kerja kurang memadai, dan tempat kerja yang terlalu jauh dari rumah.

Selain itu permasalahan yang terjadi di CV. RJF adalah sebagian karyawan yang cenderung membolos/tidak hadir dalam bekerja. Adapula sebagian karyawan yang sering mengalami keterlambatan masuk kerja atau bisa dibilang kurang tertib dan disiplin dalam bekerja. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.2 : Tingkat Kehadiran dan Keterlambatan Rata-rata Karyawan pada CV. Rahmatika Jati Furniture Tahun 2011-2015**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Tidak Masuk Kerja Rata-rata/bulan			Karyawan Terlambat Masuk Kerja Rata-rata/bulan		
		Jumlah	%	Standart Perusahaan	Jumlah	%	Standart Perusahaan
2011	81	7	8,6%	5%	5	6,1%	5%
2012	78	3	3,8%	5%	7	8,9%	5%
2013	74	4	5,4%	5%	2	2,7%	5%
2014	68	5	7,3%	5%	4	5,8%	5%
2015	72	2	2,7%	5%	6	8,3%	5%
<b>Rata-rata selama 5 tahun</b>			5,56%	5%		6,36%	5%

Sumber : Wawancara dengan pemilik langsung CV. Rahmatika Jati Furniture

Berdasarkan dari data tersebut terlihat bahwa selisih karyawan tidak masuk kerja rata-rata perbulannya selama 5 tahun terakhir dengan standart perusahaan sebesar 0,56%. Sedangkan selisih karyawan terlambat masuk rata-rata/bulan selama 5 tahun terakhir dengan standart perusahaan sejumlah 1,36%. Maka sepertinya kondisi karyawan dalam perusahaan masih memprihatinkan dan tentunya menjadi salah satu persoalan yang perlu diperhatikan dan segera diatasi.

Selain daripada itu faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja juga dapat berasal dari karyawan itu sendiri entah itu faktor individual maupun faktor-faktor dari luar pekerjaan. Menurut Harold E. Burt (Dalam As'ad, 2004:112), faktor individual berhubungan dengan : umur orang sewaktu bekerja, sikap karyawan terhadap pekerjaannya, dan jenis kelamin. Masih menurut Harold E. Burt, faktor-faktor dari luar berhubungan dengan : keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan (*training, upgrading*, dan sebagainya). Berdasarkan gambaran dan uraian yang sudah tertulis diatas maka penulis berminat untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul : **Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rahmatika Jati Furniture.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah tertulis diatas maka penulis berniat untuk fokus pada permasalahan yang akan diteliti yakni :

1. “Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV. Rahmatika Jati Furniture?”.
2. “Bagaimana upaya CV. Rahmatika Jati Furniture untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan?”.
3. “Bagaimana upaya karyawan CV. Rahmatika Jati Furniture untuk meningkatkan kepuasan kerja?”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV. Rahmatika Jati Furniture.
2. Untuk mengetahui upaya karyawan CV. Rahmatika Jati Furniture dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui upaya CV. Rahmatika Jati Furniture dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Bagi Perusahaan, sebagai bahan masukan untuk mengingatkan pentingnya kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dan sebagai bahan masukan untuk mengambil langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.