

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Sebagai kekayaan utama, sumber daya manusia harus dipelihara. Selain dipelihara, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik dan bijaksana .

Perusahaan sebagai sebuah organisasi mempunyai tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan, perusahaan dilengkapi dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih. Fasilitas lengkap dengan sarana prasarana canggih belum menjamin perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya akan berusaha untuk memenuhi tujuan perusahaan. Salah satu tujuan karyawan dalam bekerja adalah agar dapat mencapai kepuasan kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sikap yang bernilai positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dapat muncul berdasarkan penilaian yang dilakukan karyawan terhadap situasi pekerjaan. Penilaian karyawan dapat dilakukan sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerjaan. Penghargaan terhadap pekerjaan merupakan salah satu nilai positif dalam pekerjaan.

Menurut Doni (2014:291) (dalam, Amy Nurike Usnah, 2017) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah berasumsi bahwa pekerjaannya sebagai hal yang membosankan. Lingkungan kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) (dalam, Nurmin Arianto, 2018) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian sebab-sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan karyawan. Bagi industri, penelitian kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil dari kapasitas maksimum dari industri serta naiknya taraf hidup.

Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan hal yang penting karena kepuasan yang diperoleh dapat menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dapat menimbulkan dampak positif, misalnya lebih disiplin dan lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian jika kepuasan kerja tinggi maka semangat kerjanya makin meningkat.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, dapat ditemukan dalam perusahaan, salah satunya PT. Lembu Setia Abadi Tangerang. PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang merupakan Balai Besar Karantina Pertanian Tanjung Priok NO. 1601/KPTS/KR.120/K/11/2016 dengan NPWP : 02.624.045.7.0.061. 000. PT Lembu Setia Abadi Jaya berlokasi di Desa Mekarsari Rt. 03 Rw. 06 Kecamatan Jambe Tangerang – Banten. Usaha yang dikembangkan berupa peternakan sapi potong yang diimpor dari Perth, Australia Barat. Sapi itu ditenak untuk memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat. Karyawan PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang sebagai unsur utama sumber daya manusia memiliki peran untuk mencapai keberhasilan tujuan dalam perusahaan. Sosok karyawan yang mampu menjalankan peran tersebut adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai sistem kerja bagian operasional PT. Lembu Setia Abadi Jaya dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Sistem Jam Kerja Karyawan Bagian Operasional

NO	Jam Kerja	Keterangan
1.	-	Tanpa Keterangan
2.	0,5	Masuk kerja jam 07.00 - 11.00 WIB
3.	1,0	Masuk kerja jam 07.00 - 15.00 WIB
4.	2,0	Masuk kerja jam 07.00 - 15.00 WIB dan jaga malam sampai jam 06.00 WIB

Sumber : data sekunder perusahaan tahun 2019.

Pada tabel 1.2. merupakan presensi karyawan selama tiga bulan dari bulan Januari hingga Maret tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Jam Kerja Karyawan Pada Bagian Operasional

No	Bulan	Karyawan	Jumlah Jam Kerja Hadir	Jumlah Jam Kerja Tidak Hadir	Persentase (%)	
					Hadir	Tidak Hadir
1.	Januari (1-31)	33	486	537	48 %	52 %
2.	Februari (1-28)	32	399	497	45 %	55 %
3.	Maret (1-31)	34	458	596	43 %	57 %
Rata-Rata (per bulan)		33	448	543	45 %	55 %

Sumber : data sekunder pada (Januari-Maret) tahun 2019.

Dari hasil analisis (Tabel 1.2. jam kerja karyawan pada bagian operasional PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten) dapat disimpulkan bahwa jumlah jam kerja ketidakhadiran karyawan adalah 537 dengan persentase tidak hadir 52%

pada bulan Januari tahun 2019. Pada bulan Februari tahun 2019 jumlah jam kerja ketidakhadiran adalah 497 dengan persentase tidak hadir 55%. Sedangkan pada bulan Maret 2019 jumlah jam kerja ketidakhadiran adalah 596 dengan persentase tidak hadir 57%. PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten memberikan toleransi untuk keterlambatan tersebut, namun setelah dilihat selama tiga bulan tingkat persentase ketidakhadiran tinggi yaitu masih di atas 50 %.

Tabel 1.3

Rata-Rata Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan Pada Bagian Operasional

No	Bulan	Karyawan	Jumlah Hadir	Jumlah Tidak Hadir
1.	Januari (1-31)	33	16	17
2.	Februari (1-28)	32	14	18
3.	Maret (1-31)	34	15	19
	Rata-Rata (per bulan)	33	15	18

Sumber : data sekunder pada (Januari-Maret) tahun 2019.

Dari hasil analisis (tabel 1.3. Rata-Rata Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten) dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari tahun 2019 jumlah hadir karyawan sebesar 16 karyawan dengan jumlah ketidakhadiran 17 karyawan. Pada bulan Februari tahun 2019 jumlah hadir karyawan sebesar 14 karyawan dengan jumlah ketidakhadiran 18 karyawan. Sedangkan pada bulan Maret 2019 jumlah hadir karyawan sebesar 15 karyawan dengan jumlah ketidakhadiran 18 karyawan.

Hal tersebut mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Ada beberapa dampak negatif dari karyawan yang tidak puas dalam bekerja adalah *turnover*, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan dan kerjasama dalam organisasi (perusahaan).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul : “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi kepuasan kerja karyawan pada PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten?
2. Upaya apa saja yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan di PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya di PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi kepuasan kerja karyawan di PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam memperbaiki kepuasan kerja karyawan di PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya di PT. Lembu Setia Abadi Jaya Tangerang Banten

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan referensi bagi pengembangan ilmu, bagaimana upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi manajemen perusahaan untuk mengelola kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

