

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain (Ilahi et al., 2016).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Sujati, 2019). Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan karyawan akan semakin memberikan performa yang baik kepada perusahaan (Muayyad, 2017). Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja tumbuh dan terpelihara dengan baik sehingga mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, perlu melakukan langkah agar kepuasan kerja tercapai (Nasution et al., 2018).

Menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Definisi tersebut mengartikan bentuk kepuasan yang diwujudkan. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri lingkungan pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja dan atasannya, maka kepuasan kerja muncul dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Melani dan Suhaji, 2019). Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi pula kepuasan yang didapat. Artinya menjadikan kepuasan kerja sebagai alat untuk memacu prestasi kerja seseorang disadari bahwa hal tersebut tidak mudah (Melani & Suhaji, 2012). Hal tersebut mengartikan kepuasan berhubungan dengan lingkungan kerja yang karyawan hadapi, rekan kerja dan perasaan karyawan tentang pekerjaannya merupakan hubungan timbal balik dengan pekerjaan yang karyawan lakukan untuk perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2013), lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan terhadap atasan. Karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan mereka, dengan harapan dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja didalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Namun sering dijumpai karyawan yang bosan akan pekerjaannya, merasa tidak puas pada aspek tertentu,

tidak menyukai pekerjaannya yang cenderung seperti paksaan dan timbulnya perasaan negatif lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun. Karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai paksaan maka akan berpengaruh pada pekerjaannya, kedisiplinan dan lain-lain, namun keadaan tersebut menahan karyawan untuk tetap bekerja karena faktor lain seperti terbatasnya tingkat pendidikan, dan gaji (Ibrahim, 2016). Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif dan ketentuan yang harus benar-benar direalisasikan dan bukan hanya peraturan tertulis semata karena perusahaan harus memiliki kerjasama yang baik bagi berjalannya sebuah organisasi yang baik.

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek adalah karyawan CV. Tifany. CV. Tifany adalah salah satu perusahaan yang berdiri sejak tanggal 11 April 2012 yang berkedudukan di Perumahan pendowo Asri Blok A38 Pendowoharjo, Bantul. CV. Tifany bergerak di bidang usaha franchise makanan. Franchise yang dikelola oleh CV. Tifany adalah makanan martabak dan big burger. CV. Tifany berusaha untuk berkembang menjadi perusahaan yang mapan dan berkembang. Oleh sebab itu diperlukan adanya kesadaran dari karyawan agar tercapai kepuasan kerja.

Namun pada CV. Tifany sendiri terdapat beberapa hal tentang kepuasan kerja. Hal ini terindikasi pada karyawannya yang tetap bertahan di saat CV. Tifany mengalami pasang surut profit di saat pandemic Covid 19. Tetapi terdapat beberapa hal yang juga mengindikasi terdapatnya penurunan kepuasan para karyawan melalui tingkat absensi dan keterlambatan.

Berikut ini adalah data mengenai ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan CV. Tifany selama lima bulan dari Juli hingga September 2020

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Yang Tidak Masuk pada CV. Tifany

Bulan	Jumlah	Jml Karyawan Tidak Masuk Kerja	
		Jumlah	(%)
Juli	20	4	20%
Agustus	21	3	14%
September	21	4	19%
Oktober	21	4	19%
November	21	5	23%

Sumber : CV. Tifany (2020)

Tabel 1.2 Data Karyawan Yang Terlambat pada CV. Tifany

Bulan	Jumlah	Karyawan Terlambat Masuk Kerja		Waktu keterlambatan (menit)	Kenaikan (%)
		Jumlah	(%)		
Juli	20	13	65%	13	-
Agustus	21	14	67%	15	15,38%
September	21	16	76%	18	20%
Oktober	21	15	71%	22	22,22%
November	21	15	71%	24	9,09%

Berdasarkan tabel diatas, adanya karyawan yang tidak masuk kerja dan terlambat masuk kerja. Alasan karyawan tidak masuk kerja antara lain tekanan pekerjaan, kurangnya cuti hari kerja yang diberikan dan kurangnya semangat untuk bekerja. Kemudian mengenai karyawan terlambat masuk kerja mengalami peningkatan dari bulan Juli hingga Oktober menjadi sebesar 22,22%. Jumlah presentase berasal dari karyawan terlambat masuk kerja dibagi jumlah karyawan dikali 100%. Misalnya untuk bulan Juli ( $13 : 20 \times 100\%$ ), bulan Agustus ( $14 : 21 \times 100\%$ ), bulan September ( $16 : 21 \times 100\%$ ), bulan Oktober ( $15 : 21 \times 100\%$ ).

Kenaikan berasal dari selisih waktu keterlambatan bulan ini dikurangi bulan lalu, kemudian dibagi bulan lalu. Misalnya bulan Agustus ( $15-13 = 2$  dibagi 13 adalah 15,38%). Bulan September ( $18-15 = 3$  dibagi 15 adalah 20%). Bulan Oktober ( $22-18 = 4$  dibagi 18 adalah 22%).

Dengan melihat keterlambatan karyawan yang masuk kerja selama bulan Juli hingga Oktober dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran cenderung menurun, bila dilihat dari tingkat keterlambatan hampir dari semua karyawan terlambat hadir di tempat kerja, dan dari data diatas mengidentifikasi bahwa adanya kepuasan kerja mulai menurun pada karyawan. Hal ini sesuai teori dari Rivai (dalam Susanto et al., 2014) yang menyatakan bahwa salah satu indikasi terjadinya penurunan kepuasan kerja di kalangan karyawan adalah apabila tingkat kehadiran atau keterlambatan kerja masih terjadi. Tabel diatas memperlihatkan bahwa keterlambatan masuk ditempat kerja menunjukkan rata-rata keterlambatan sebesar 70% atau hampir  $\frac{3}{4}$  dari jumlah karyawan yang terlambat hadir selama empat bulan. Bahwa terjadi gejala penuruna kepuasan kerja pada sebagian karyawan di perusahaan, sehingga karyawan menjadi kurang disiplin terhadap waktu kerja. CV. Tiffany sendiri memberikan toleransi untuk keterlambatan tersebut, namun setelah dilihat selama empat bulan tingkat keterlambatan karyawan meningkat dan hal tersebut mengindikasi bahwa adanya penurunan kepuasan kerja. Gambaran pada tabel diatas menunjukkan penurunan kepuasan kerja.

Alasan saya memilih obyek penelitian yaitu karena CV.Tiffany merupakan perusahaan yang baru berdiri kurang dari 10 tahun, CV.Tiffany ingin berkembang, supaya berkembang dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Untuk

menjaga sumber daya manusia harus menjaga kepuasan kerja. Namun di CV. Tiffany ini mempunyai gejala yang mengarah ke ketidakpuasan. Untuk itu, saya ingin melakukan penelitian di CV. Tiffany apakah di CV. Tiffany ini puas atau tidak puas dalam bekerja. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja pada karyawan CV. Tiffany. Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan terutama CV. Tiffany karena dimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Tiffany.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana persepsi karyawan CV. Tiffany mengenai kepuasan kerja ?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh CV. Tiffany untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ?
3. Bagaimana upaya karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai adalah

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan CV. Tiffany mengenai kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh CV. Tiffany untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui upaya karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

### **Manfaat Penelitian**

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan bagi bagi perusahaan dan sebagai tambahan informasi tentang segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan kepuasan kerja.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian dengan topik yang serupa di masa mendatang.

