

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan berbagai macam faktor produksi yang dimilikinya yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, dan teknologi. Perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan faktor-faktor produksi tersebut agar dapat menjalankan aktivitasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena apapun bentuk dan tujuannya sumber daya manusia adalah pelaksana dan pengelola dari seluruh aktivitas atau kegiatan suatu organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Karyawan harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan perusahaan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan faktor-faktor produksi lainnya. Kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang disertai dengan peralatan perkantoran dan teknologi yang canggih tidak menjamin tercapainya tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang mempunyai semangat dan gairah kerja tinggi. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya serta berkeinginan untuk mencapai suatu kinerja yang optimal.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak

mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, fasilitas, tempat dan gaji. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan.

Perusahaan PT Gajah Mada Sarana adalah perusahaan jasa yang bergerak dibidang kontruksi jalan yang beralamat di Jalan MP Mangkunegara, No. 432 Kenten Raya Palembang. Perusahaan ini sudah berkembang dan sudah biasa menangani proyek pembangunan seperti jalan, gedung dan lainnya. Perusahaan tersebut memiliki visi dan misi, salah satu misi PT Gajah Mada Sarana adalah memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat *Turnover* karyawan.

Persentase tingkat *Turnover* karyawan PT Gajah Mada Sarana Palembang mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai 2017. Berdasarkan sumber dari bagian SDM PT Gajah Mada Sarana Palembang, sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan yang sudah memiliki masa kerja kurang lebih selama 5 tahun. Bagian SDM mengungkapkan

bahwa alasan karyawan keluar karena diterima di Perusahaan lain, prestasi karyawan yang turun dan karir yang dirasa tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pimpinan yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:49) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *Turnover* karyawan yang rendah sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

Tingkat *Turnover* yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan. Anis *et al.* (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan bersama-sama berpengaruh negatif terhadap tingkat *Turnover*. Selain itu, peneliti lainnya, Andini (2006), menemukan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian laporan akhir dengan judul **“Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus) Pada PT Gajah Mada Sarana Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimanakah Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap PT Gajah Mada Sarana Palembang?
2. Apa saja usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu dan Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap PT Gajah Mada Sarana Palembang dan Apa saja usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan

Tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Gajah Mada Sarana Palembang,

1.4.2 Manfaat

Manfaat dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai saran bagi penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan yang telah didapat dalam bidang Manajemen Sumber Daya manusia dalam hal Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan PT Gajah Mada Sarana Palembang.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan dan masukan mengenai Penilaian Kepuasan Kerja. Sebagai bahan untuk dijadikan bahan referensi untuk penulisan laporan akhir atau penelitian lainnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Gajah Mada Sarana Palembang dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan PT Gajah Mada Sarana Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini dengan menggunakan data primer dan sekunder, menurut Yusi dan Idris (2016:103), yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Yusi,2009:103). Data primer dalam dalam laporan ini berupa kuesioner langsung kepada karyawan PT Gajah Mada Sarana Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, aktivitas perusahaan serta pembagian tugas (Yusi,2009:103). Sumber data sekunder ini diperoleh penulis dari karyawan, mengenai informasi seperti profil perusahaan, struktur organisasi, tugas pokok, serta visi dan misi perusahaan.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh pada penyusunan laporan akhir ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Search*)

Riset Lapangan adalah pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dan peninjauan secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang lengkap.

Menurut Sugiyono (2016:224), pengumpulan data di berdasarkan tekniknya, yaitu:

- a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung terkait informasi yang dibutuhkan mengenai bentuk kepuasan kerja karyawan PT Gajah Mada Sarana Palembang. Dengan menggunakan wawancara langsung ini maka penulis akan mendapatkan data primer, dimana data yang didapat merupakan hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

b. Kuisisioner (*Questioner*)

Menurut Sugiyono (2009:199), kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini penulis melakukan pembagian kuisisioner kepada 65 responden.

2. Riset Perpustakaan (*Library Research*)

Penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan mengutip landasan teori dari literature yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dalam Laporan Akhir ini.

1.5.4 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Riduwan (2011:8) yang dimaksud dengan populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penulisan laporan akhir ini populasi yang dimaksud adalah karyawan. Didalam penelitian penulis akan mendapat populasi sejumlah 65 karyawan di PT Gajah Mada Sarana Palembang.

b. Sampel

Menurut Riduwan (2011:10) adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Jumlah yang akan dijadikan sample dalam Laporan Akhir ini yaitu 65 karyawan di PT Gajah mada Sarana Palembang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sample jenuh. Sampel Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68)

1.5.5 Teknik Analisis Data

1. Data Kualitatif

Menurut Yusi dan Umiyati (2009:102), data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini yaitu menjabarkan dari kuisisioner yang telah dihitung dan diinterpretasikan ke dalam penjelasan untuk memudahkan pemahaman terhadap angka-angka yang telah dihitung yang di konfersikan atau dengan kata lain menjelaskan arti dari hasil perhitungan dari kuisisioner yang telah dibagikan.

2. Metode Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numerik (Yusi dan Idris, 2009:102). Penulis menggunakan analisis data kuantitatif (angka/hitungan) sebagai bahan dasar untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Untuk mengolah data kuantitatif, penulis menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentasi jawaban. Menurut Riduwan dan Akdon (2013:17-18) rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian: Jawaban responden x Bobot nilai (1-5)

Skor Ideal : Skala nilai tertinggi x Jumlah responden

Kuesioner yang dijumlah menggunakan skala likert. Variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Menggunakan skala likert, maka tingkat kebaikan responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Riduwan dan Akdon, 2013)

Untuk mengambil kesimpulan dari masing-masing indikator, hasil dari perhitungan persentase di atas dapat diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Intepretasi skor jawaban responden

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Puas	0% - 20%
2.	Tidak Puas	21% - 40%
3.	Cukup Puas	41% - 60%
4.	Puas	61% - 80%
5.	Sangat Puas	81% - 100%

(Sumber: Riduwan dan Akdon, 2013)