BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan instansi yaitu memaksimalkan laba. Suatu instansi memerlukan pegawai yang berkualitas dan profesional, agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik sehingga tujuan yang diharapkan oleh suatu instansi dapat tercapai. Tanpa pegawai atau karyawan, apa yang telah direncanakan oleh instansi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wexley dan Yuki (2003: 129) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuhnya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Rivai (2009:856) “kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual”. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan

sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut Locke (2008:141), “dalam kepuasan kerja dapat dikatakan melibatkan reaksi kognitif, afektif & evaluatif atau sikap”. Locke mencatat bahwa perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari karyawan tentang pengalaman kerja seseorang pada masa lampau, saat ini dan harapan masa depan. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting bagi individu itu.

Peranan penting suatu instansi dipegang oleh keberadaan sumber daya manusia. Satuan Pengamanan merupakan tenaga kerja yang potensi dalam melakukan aktivitas instansi. Potensi inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan *input* yang optimal. Dalam mencapai tujuan, instansi tidak serta merta hanya mengandalkan pada peralatan modern yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang lengkap tetapi melainkan semua pekerjaan tersebut tergantung pada karyawan yang melakukannya. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan Satuan Pengamanan instansi misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui, proses – proses tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para karyawan Satuan Pengamanan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Untuk pemberian kompensasi, dan pemberian motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik merupakan hak dan kewajiban dari pihak instansi dan pimpinan guna mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan.

Bagi instansi khususnya Politeknik Negeri Sriwijaya, penulisan tentang kepuasan kerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan Satuan Pengamanan, serta

melakukan pengawasan dan perbaikan. Kepuasan kerja karyawan Satuan Pengamanan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kerja dan menjaga kelangsungan hidup instansi. Setiap instansi tentunya tidak akan luput dalam pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan Satuan Pengamanan yang dirasa karyawan mempunyai tingkat kinerja baik, karena untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja dibutuhkan pemenuhan kompensasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerjanya. Cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat hal ini dalam bentuk laporan akhir yang berjudul **“Penilaian Kepuasan Kerja (Studi Kasus) pada Satuan Pengamanan (Satpam) di Politkenik Negeri Sriwijaya Palembang.**

1.2 Perumusan Masalah

Dari Latar Belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu: “Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja (Karyawan) pada Satuan Pengamanan (Satpam) di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang?”

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulisan laporan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka dibatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu Bagaimana Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja pada Pegawai Satuan Pengamanan (Satpam) di Politkenik Negeri Sriwijaya yang terdiri dari total keseluruhan pegawai sebanyak 20 Satpam.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini adalah untuk mengetahui Penilaian Kepuasan Kerja (Studi kasus) pada Pegawai Satuan Pengaman (Satpam) di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang

1.4.2 Manfaat

Penulisan laporan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak sebagai berikut :

a. Bagi Instansi Polsri Satuan Pengamanan

Melalui penulisan laporan ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi Satuan Pengaman dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dan melatih emosional dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan di Politeknik Negeri Sriwijaya agar lebih giat dan rajin dalam melakukan tugas.

b. Bagi Penulis

Melalui penulisan laporan ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperdalam pengetahuan mengenai mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam materi Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia pada keadaan instansi yang sebenarnya.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Melalui penulisan laporan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai Penilaian Kepuasan Kerja pada Satuan Pengamanan (Satpam) serta dapat dijadikan referensi dalam melakukan studi kasus lanjutan yang serupa dengan laporan ini.

1.5 METODELOGI PENELITIAN

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan proposal yang berlanjut akan disusun kedalam laporan akhir, penelitian ini dilakukan pada Satuan Pengamanan (Satpam) Politeknik Negeri Sriwijaya yang beralamat di Jalan Sriwijaya Negara, Bukit Besar, Palembang, Sumatera Selatan 30139. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah penilaian kepuasan kerja karyawan pada satuan pengamanan (Satpam) di Politeknik Negeri Sriwijaya.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data-data yang objektif tentang keadaan perusahaan yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahnya. Menurut Yusi (2009:102) ada dua macam data berdasarkan cara memperolehnya, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer diperoleh dari instansi yaitu hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan anggota satuan pengamanan politeknik negeri sriwijaya

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder yang diambil oleh penulis diperoleh dari Satuan Pengamanan (Satpam) Politeknik Negeri Sriwijaya seperti sejarah perusahaan/instansi, struktur organisasi, data karyawan, daftar gaji dan segala bentuk yang berkaitan tentang kompensasi.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan pengumpulan data, penulis melakukan riset lapangan dan riset kepustakaan yaitu dengan teknik-teknik pengumpulan data sebagai:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan ditempat yang menjadi objek yang akan diteliti dengan cara mendatangi langsung objek tersebut, dalam hal ini adalah Kantor Satuan Pengamanan (Satpam) Politeknik Negeri Sriwijaya. Menurut Sugiyono (2010:194-203) teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mencari informasi melalui studi yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur-literatur atau pun laporan-laporan dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

1.5.4 Populasi dan Sampel

1.5.4.1 Populasi

Menurut Riduwan (2010:8) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun populasi yang penulis ambil adalah pegawai satuan pengamanan (Satpam) Politeknik Negeri Sriwijaya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pegawai Satuan Pengamanan (Satpam) Politeknik Negeri Sriwijaya sebanyak 20 orang

1.5.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:85), Sampel adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang dipilih berdasarkan jumlah populasi yang akan di ambil, yaitu Satuan Pengamanan (Satpam) Politeknik

Negeri Sriwijaya yang berjumlah 20 pegawai. Yang dimanan semua anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian tersebut.

1.5.5 Teknik Analisa Data

Penulis akan memperoleh data yang didapat dengan teknik analisa, menurut Yusi dan Idris (2016:108) analisa data menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data kualitatif

Adalah data yang berupa pendapat atau judgement sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Penulis menggunakan analisis kualitatif deskriptif pada Satuan Pengamanan Politeknik Negeri Sriwijaya dan menggunakan data referensi beberapa buku-buku bacaan dan literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah pemasaran khususnya tentang kepuasan kinerja pegawai.

2. Kuantitatif

Adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio. Penulis menggunakan skala guttman dalam mengukur persentase jawaban pada pertanyaan yang ada pada kuesioner. Penulis menggunakan skala guttman dalam mengukur persentase jawaban pada pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Dalam hal ini penulis menggunakan hasil dari persentase atas kuesioner yang diberikan kepada pegawai Satuan Pengamanan Politeknik Negeri Sriwijaya, menurut Yusi dan Idris (2016: 85) yaitu:

$$IS = \frac{\Sigma \text{Skor Penilaian}}{\Sigma \text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS = Interpretasi Skor

$\Sigma SkorPenilaian$ = Jumlah Skor Penilaian

$\Sigma SkorIdeal$ = Jumlah Skor Ideal

Menurut Riduwan (2009:18), untuk mengetahui criteria interpretasi skor, menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skor Penilaian

0% - 20%	:	Sangat Buruk
21% - 40%	:	Buruk
41% - 60%	:	Cukup Baik
61% - 80%	:	Baik
81% - 100%	:	Sangat Baik

Sumber: Riduwan, 2009:18