BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut koran Pikiran Rakyat, Rabu 14 September 2011 memberitakan tentang masalah perencanaan tenaga kerja mikro yang harus segera dilaksanakan perusahaan swasta. Dalam perencanaan tenaga kerja mikro tersebut, perusahaan swasta harus memetakan kebutuhan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja, aspek perlindungan kesehatan dan kecelakaan kerja serta pemberian kompensasi yang dapat mensejahterakan karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta memberikan kesejahteraan bagi para pekerjanya.

Hal tersebut menjadi begitu penting karena Sumber Daya Manusia memegang peranan vital di dalam perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja yang profesional, maka perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan canggih dan modern telah tersedia. Untuk itu keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan perlu diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki sebagai manusia seutuhnya. Karyawan yang berkontribusi adalah aset utama perusahaan dan pelaku aktif dari setiap perusahaan.

Perlakuan yang tidak sama terhadap karyawan baik dalam penghargaan maupun *punishment* merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan karyawan.

Menurut Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan merasa tidak puas.

Robbins menyatakan (1996) bahwa terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang yaitu : (1) jenis pekerjaan, (2) rekan kerja, (3) tunjangan, (4) diperlakukan dengan hormat dan adil, (5) keamanan kerja, (6) peluang menyumbangkan suara, (7) gaji/upah, (8) pengakuan akan kinerja, (9) kesempatan maju.

Kepuasan kerja merupakan elemen yang penting dalam perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Karyawan pada umumnya akan bersemangat bekerja dengan prestasi yang tinggi apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara tepat. Alat motivasi yang umum diberikan oleh perusahaan untuk mendorong dan merangsang karyawan agar semangat bekerja untuk mendapatkan kepuasan kerja

karyawan adalah sistem kompensasi (*Reward System*) yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Aliya (2010) memberitakan bahwa dalam rangka mengurangi tingkat kecelakaan kereta, PT. Kereta Api Indonesia (PT. KAI) berniat memberi tambahan insentif penghasilan untuk karyawannya. Hal ini dilakukan untuk menambah kesejahteraan pegawai sehingga bisa lebih bersemangat dan teliti bekerja.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas para karyawannya, apabila kepuasan karyawan dapat terpenuhi, karyawan akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuknya karyawan, ketidakdisiplinan karyawan, ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan negatif lainya yang dapat merugikan perusahaan. Persoalan yang terjadi adalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tidak dapat mendukung jabatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karena adanya ketidakpuasan berkerja yang dirasakan karyawan terhadap jabatan yang sedang diduduki. Ketidakpuasan ini dapat memberikan dampak bagi penurunan kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh pada tidak dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memfokuskan bagaimana pekerja harus berpartisipasi dalam mengerahkan tenaga dan jasanya secara efektif dan efisien, tetapi juga menitikberatkan pada usaha-usaha memberikan balas jasa kepada

tenaga kerja secara adil dan layak, yang meliputi pemberian upah sehingga mampu mendorong prestasi dan semangat kerja karyawannya. Salah satu faktor pendorong yang diduga sebagai pendorong karyawan bekerja dengan berprestasi adalah adanya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya.

Dalam dunia kerja, kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Karyawan yang mendapat gaji, upah, tunjangan yang sesuai maka akan merasa puas berada di perusahaan tersebut. Sayangnya meskipun kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, namun masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Padahal kesejahteraan karyawan itu sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Setiap perusahaan memakai metode dan sistem yang berbeda dalam pemberian kompensasi bagi karyawannya. Pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan semen Tiga Roda (distributor utama) yang berada di kota Bandung yaitu PT SAMUDERA TUNGGAL UTAMA. Meskipun sukses menjadi pemegang pasar semen di lingkungan Jawa Barat tetapi perusahaan tersebut belum memiliki metode dan sistem yang baik dalam memberikan kesejahteraan bagi karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawannya.

Dengan pemaparan tersebut, kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SAMUDERA TUNGGAL UTAMA Bandung"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah yang dipilih untuk penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan di PT SAMUDERA TUNGGAL UTAMA Bandung?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT SAMUDERA TUNGAL UTAMA Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SAMUDERA TUNGGAL UTAMA Bandung ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih dalam mengenai pengetahuan yang telah peneliti terima di dalam perkuliahan dan untuk menambah pengalaman peneliti dalam objek yang diteliti.

Tujuan peneliti adalah untuk memahami pengetahuan yang telah dipelajari oleh peneliti dengan melihat penerapannya dalam praktik sebenarnya.

Maksud dan tujuan penelitian tersebut untuk kemudian digunakan sebagai salah satu syarat kelulusan S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Sesuai dengan identifikasi permasalahan diatas, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kesejahteraan karyawan di PT SAMUDERA TUNGGAL UTAMA Bandung

2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT SAMUDERA TUNGAL UTAMA Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SAMUDERA TUNGGAL UTAMA Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi :

1. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan, pengetahuan serta gambaran yang jelas mengenai kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja baik secara teoritis maupun dalam prakteknya.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

2. Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pelaku bisnis untuk memahami dengan lebih baik peran penting program pengembangan dalam menciptakan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

3. Akademi

Penelitian ini memberikan manfaat untuk mengetahui perkembangan penelitian mengenai peran kesejahteraan karyawan dalam menciptakan kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dalam penyusunan penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL dan HIPOTESIS PENELITIAN

Bab ini berisi kajian atas penelitian-penelitian serupa yang telh dilakukan sebelumnya, rerangka pemikiran, metode penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai populasi dan teknik pengambilan sampel. Metode penelitian yang digunakan, teknik analisis dan operasionalisasi variabel.

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan impilkasi manajerial.

BAB V : KESIMPULAN dan SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.