

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di dalam dunia bisnis untuk mencapai suatu tujuan kita membutuhkan sesuatu yang dapat mendorong kita untuk bergerak maju menuju tujuan itu. Begitu pula dalam sebuah organisasi berskala perusahaan yang dimana sudah terorganisir dengan baik. Yang menjadi faktor penggerak sebuah perusahaan adalah sistem manajemen dan pengelolaan sumber daya manusianya. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan adalah dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mampu menghasilkan *output* yang baik pula terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan jika sebuah perusahaan memiliki banyak karyawan yang puas terhadap kerjanya akan menjadi lebih efektif dibandingkan perusahaan yang memiliki sedikit karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, yang kedua terhadap kepuasan pelanggan dimana cara melihat karyawan puas adalah saat karyawan berinteraksi dengan pelanggan, karyawan yang puas akan terlihat sangat bersahabat, ramah, dan *responsive* dalam menghargai konsumen, ketiga kepuasan kerja dan OCB karyawan yang puas akan cenderung berbicara hal-hal positif terhadap perusahaannya, keempat kepuasan terhadap ketidakhadiran misalnya karyawan jadi sering bolos dan lari dari tanggung

jawab pekerjaannya, yang terakhir adalah kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan dimana jika sebuah perusahaan memberikan kepuasan kerja pada karyawan tingkat perputaran karyawannya akan lebih kecil dan karyawan akan menjadi betah bekerja disitu dan tidak menginginkan bekerja di tempat lain karena merasa tidak puas. Menurut Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya, sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal ini dapat di nikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah dengan adanya pemberdayaan kerja karyawan. Pentingnya pemberdayaan manusia adalah membangun daya itu dengan mendorong (*encourage*), dan membangkitkan kesadaran (*awareness*) akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya (Priansa & Suwatno, 2011). (Priansa & Suwatno, 2011) mengatakan bahwa pemberdayaan juga dapat dikatakan sebagai kegiatan untuk mengelola SDM dengan baik lagi. Kegiatan pemberdayaan dapat dilakukan dengan pengembangan kompetensi, wewenang kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Karyawan itu akan sangat merasa dihargai dan puas jika mereka diberikan wewenang dalam pekerjaannya itu akan membuat mereka lebih merasa memiliki sehingga apapun yang akan dilakukan pasti akan selalu mengusahakan yang terbaik. Selain itu pemberdayaan karyawan juga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dan juga dapat memberikan solusi untuk karyawan dalam mengatasi masalah-masalah yang kemungkinan akan dihadapi. Dengan begitu, karyawan akan

merasa bahwa dirinya diberikan pengetahuan yang mampu membantu dirinya dalam mengatasi permasalahan, dalam pengambilan keputusan sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Fenomena nyata terkait pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT X ini menurut salah satu HRD nya mengatakan bahwa agar produktivitas penjualan di perusahaan ini berjalan dengan baik mereka melakukan pemberdayaan terhadap karyawannya dengan melakukan *training* dan selain itu juga karyawan diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan mereka asalkan masih sesuai dengan SOP nya. Dengan cara ini perusahaan berharap agar karyawan mampu memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya dan yang memperkuat alasan peneliti untuk meneliti kepuasan di perusahaan ini adalah belum pernah dilakukannya survei mengenai kepuasan kerja terhadap karyawan yang membuat peneliti ingin memahami dan mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang ingin di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu atau informasi yang bermanfaat, akurat, serta relevan terutama dapat membantu beberapa pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau ilmu yang dapat bermanfaat bagi para akademisi dalam pengetahuan tentang pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu praktisi bisnis terkait untuk mendapatkan informasi dan solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berguna bagi perusahaan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk peneliti selanjutnya dalam menambah referensi-referensi yang terkait untuk mengembangkan pengetahuan tentang pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja.