

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan antar perusahaan pada era globalisasi saat ini semakin ketat, baik persaingan secara domestik maupun internasional. Hal ini dipicu dengan pemberlakuan sistem pasar bebas, dimana perusahaan luar negeri bebas memasuki pasar dalam negeri. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuannya dalam segala bidang agar dapat tetap bertahan di dalam dunia industri yang semakin kompetitif ini.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat bertahan adalah dengan cara meningkatkan produktivitas perusahaannya. Untuk meningkatkan produktivitas diperlukan pembenahan dari berbagai bidang. Salah satu bagian yang perlu mendapat perhatian adalah masalah produktivitas tenaga kerja, karena prestasi dari suatu perusahaan akan ditentukan oleh prestasi dari tenaga kerjanya. Selain itu produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan salah satu variabel penting dalam keunggulan persaingan. Ada dua faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yaitu faktor yang mempengaruhi secara langsung dan faktor yang mempengaruhi secara tidak langsung. Posisi dan status pekerja dalam bekerja merupakan faktor tidak langsung, sementara yang menjadi faktor langsung yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja tersebut (16,35).

Pada penelitian ini, dilakukan pengamatan di PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA) yang terletak di Jl. Raya Cibeureum No.27 Cimahi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1987 dan bergerak dalam industri garment. Pemasaran produk PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA) dilakukan dengan cara mengekspor ke luar negeri yaitu Eropa dan Amerika. Pada penelitian awal, diketahui ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan berkaitan

dengan kondisi tenaga kerja yang ada saat ini. Hal ini perlu diselidiki lebih lanjut karena akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi, diketahui ada beberapa masalah yang terkait dengan kondisi pekerja saat ini yang pertama adalah kurangnya loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Pada PT. SMA terdapat penggolongan pekerja menjadi dua golongan yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak. Biasanya pekerja kontrak akan dikontrak per 3 bulan, artinya setelah mereka bekerja selama 3 bulan, mereka akan dikontrak lagi namun pekerja tersebut harus *break* terlebih dahulu selama 1 minggu. Biasanya perusahaan akan memberitahukan kepada pekerja bahwa mereka akan mendapatkan perpanjangan kontrak. Namun, kebanyakan pekerja yang sedang *break*, malah tidak lagi kembali ke perusahaan meskipun mereka sudah tahu bahwa mereka akan dikontrak lagi. Para pekerja biasanya mencari perusahaan lain yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tidak setia kepada perusahaan. Biasanya, saat seseorang setia terhadap perusahaan, maka mereka akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut meskipun mungkin perusahaan lain menawarkan penghasilan yang lebih besar. Selain itu mereka akan memberi masukan kepada perusahaan jika perusahaan mengalami kesulitan, jadi tidak hanya mengeluh (12,518).

Akibat adanya pekerja yang memilih bekerja di tempat lain, maka perusahaan harus mencari pekerja yang baru atau mengadakan rekrutmen lagi. Bagi perusahaan, proses ini cukup merugikan karena perusahaan harus meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan lagi kepada pekerja yang baru, padahal waktu untuk membimbing itu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan lain yang dapat mempercepat proses produksi. Selain masalah waktu, proses rekrutmen ini merugikan perusahaan dalam hal produktivitas, karena pekerja yang baru biasanya hanya akan mengerjakan produk yang sederhana sedangkan produk yang cukup sulit akan dikerjakan oleh pekerja yang lama. Hal ini akan menjadi masalah besar jika pada suatu waktu kebanyakan order yang diterima perusahaan memiliki kesulitan yang tinggi, misalnya order jaket, sweater atau T-Shirt yang memiliki detail yang rumit. Akhirnya proses produksi akan berjalan lambat, karena tidak semua pekerja mampu mengerjakan jenis produk

tersebut. Selain itu, ada juga pekerja yang meninggalkan perusahaan, bahkan setelah mereka mendapatkan pelatihan. Hal ini juga yang menyebabkan perusahaan tidak lagi memberikan pelatihan khusus kepada pekerja. Akibatnya saat ini pekerja merasa tidak puas karena mereka tidak lagi menerima pelatihan khusus.

Masalah kedua adalah adanya pekerja yang bolos atau mangkir. Bolos dalam hal ini, didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang tidak hadir dalam pekerjaan dan dia tidak memberikan alasan mengapa dia tidak hadir. Berikut ini adalah tabel data jumlah pekerja yang bolos pada tahun 2007.

Tabel 1.1

Tabel data pekerja yang bolos pada tahun 2007

Bulan	Jml.Pekerja Bolos
Januari	3
Februari	0
Maret	2
April	3
Mei	5
Juni	7
Juli	3
Agustus	6
September	5
Oktober	2
Nopember	2

Dari data absensi pekerja selama tahun 2007 diatas, dapat diketahui bahwa hampir setiap bulan ada pekerja yang bolos bekerja atau pekerja yang tidak hadir tetapi tidak memberi alasan yang jelas. Dari tabel akumulasi absensi pada diatas, dapat dilihat bahwa secara rata-rata setiap bulan ada 4 orang yang bolos bekerja, dan rata-rata mereka bolos selama 2 hari. Hal ini sangat mempengaruhi produktivitas harian perusahaan, mengingat jumlah pekerja pada bagian produksi juga hanya 60 orang. Jadi, jika ada 4 orang yang tidak hadir akan berpengaruh cukup besar. Apalagi biasanya perusahaan memberikan target untuk setiap pekerja per hari. Jadi, jika ada yang tidak hadir maka pekerjaan mereka akan dilimpahkan kepada pekerja lain agar target produksi tetap tercapai. Hal ini akan menyebabkan terhambatnya penyelesaian order, karena order yang seharusnya dikerjakan 60

orang, hanya dikerjakan 56 orang. Dampak terburuk dari keadaan ini adalah keterlambatan pengiriman pesanan kepada pelanggan yang akhirnya merugikan perusahaan secara finansial. Biasanya pengiriman pesanan dilakukan melalui jalur laut dengan menggunakan kapal, namun jika terjadi keterlambatan produksi maka pengiriman harus dilakukan melalui jalur udara yang biayanya lebih mahal. Jadi akan merugikan perusahaan.

Masalah selanjutnya adalah kurangnya motivasi para pekerja. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi. Biasanya pekerja kurang bersemangat dalam mengerjakan jenis produk baru yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, seperti jaket, sweater atau T-Shirt yang memiliki detail yang rumit. Sehingga mereka tidak memberikan upaya yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan pekerja cenderung malas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan-kesalahan yang mengakibatkan pekerja tersebut harus mengulang hasil kerja mereka. Misalnya bagian *Quality Control* tidak teliti dalam memeriksa produk sehingga pada saat diperiksa pada bagian *packing* terdapat kesalahan, seperti masih ada sisa-sisa benang yang belum dipotong, atau ada produk yang accessoriesnya tidak lengkap, dll. Keadaan ini juga memperlambat proses pengepakan dan pengiriman barang.

Melihat betapa pentingnya pengaruh pekerja terhadap kesuksesan suatu perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan ini, sehingga masalah-masalah yang terjadi dapat diminimasi.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, dapat dilihat bahwa saat ini PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA) sedang mengalami permasalahan dengan perilaku pekerjanya. Ada tiga masalah utama yang dihadapi perusahaan, yaitu kurangnya kesetiaan pekerja, adanya pekerja yang bolos hampir setiap bulannya dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Beberapa faktor yang kemungkinan menyebabkan permasalahan ini. Salah satu faktornya adalah kepuasan kerja. Pekerja cenderung tidak loyal terhadap perusahaan, bolos dan tidak termotivasi

mungkin disebabkan karena mereka kurang puas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk itu, agar lebih memperjelas apakah ada ketidakpuasan pekerja terhadap perusahaan, maka dilakukan analisis kepuasan pekerja di PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA).

### **1.3 Pembatasan masalah dan Asumsi**

Pada penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih fokus atau tidak menyimpang dari permasalahan awal. Beberapa hal yang dibatasi adalah:

1. Permasalahan yang akan diteliti mengenai kepuasan pekerja.
2. Pada penelitian ini, responden yang diamati adalah pekerja pada bagian produksi di PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA).
3. Selama melakukan penelitian, diasumsikan bahwa perusahaan tidak mengurangi atau menambah pekerja pada bagian produksi.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Permasalahan yang ingin diselesaikan dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan pekerja di PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA) saat ini?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan kepuasan kerja di PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA)?
3. Usaha-usaha apa saja yang dapat dilakukan oleh PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA) untuk meningkatkan kepuasan para pekerja?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang ingin diselesaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan pekerja di PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA) saat ini?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan kepuasan kerja di PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA)?

3. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang dapat dilakukan oleh PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA) untuk dapat meningkatkan kepuasan pekerja.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi PT. SURYA MULIA ADIKRIYA (SMA), penelitian ini dapat membantu dalam menyelesaikan masalah mengenai kepuasan pekerja di perusahaan ini.
2. Bagi penulis dapat menambah wawasan penulis mengenai kepuasan kerja dan dapat menerapkan teori yang telah dipelajari.
3. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menjadi referensi apabila ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Tugas Akhir ini ditulis dalam 6 bab yang mengikuti sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini, indentifikasi masalah yang terjadi, pembatasan masalah dan asumsi agar penelitian lebih fokus, perumusan masalah yang diperoleh dari indentifikasi masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dilakukannya penelitian ini.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori-teori yang diambil dari beberapa sumber yang digunakan untuk mendukung proses penelitian ini.

#### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang tahap-tahap yang dijalani oleh penulis mulai dari awal sampai akhir penelitian. Tahapan ini disusun dalam bentuk *flowchart* dan dilengkapi dengan keterangan dari setiap tahapan dalam *flowchart* tersebut.

#### **BAB 4 PENGUMPULAN DATA**

Bab ini berisi tentang data-data umum dari perusahaan yang diteliti serta data-data lain yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Misalnya data mengenai *job description* setiap bagian, bagaimana profil pekerja, dll.

#### BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini berisi tentang pengolahan data yang telah diperoleh dan melakukan analisis. Analisis yang dilakukan adalah analisis *Cochran Q Test*, analisis kesenjangan (*gap*) antara kepuasan dan kepentingan pekerja, analisis hubungan profil dengan jawaban responden dan analisis usulan dengan menggunakan *Importance Performance Analysis*.

#### BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh penelitian yang dilakukan yang menjawab permasalahan pada perumusan masalah. Pada bab ini juga terdapat saran untuk penelitian lebih lanjut, dan saran perbaikan untuk perusahaan.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.