

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang tidak terlepas dari lingkungannya baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan-lingkungan inilah yang akan memicu perkembangan dari perusahaan tersebut, baik dalam hal peningkatan produksi, pendapatan, maupun peningkatan kualitas dari pekerja. Dengan adanya peningkatan-peningkatan yang diperoleh dapat membuat perusahaan dapat bersaing secara adil di dunia industri yang semakin berkembang sekarang ini. Untuk dapat bersaing dalam dunia industri yang semakin berkembang banyak hal yang harus dibenahi oleh perusahaan dari segala bidang yang ada pada perusahaan. Salah satu bagian yang berperan aktif pada perusahaan adalah pekerja, baik pekerja yang terlibat secara langsung dengan produksi maupun tidak langsung. Dalam hal ini bagian personalia harus memiliki peran aktif untuk membenahi segala hal yang berhubungan dengan pekerja. Baik itu pembenahan dari dalam dan dari luar. Pembenahan dari dalam berupa bagian psikologis dari para pekerja, sedangkan pembenahan dari luar yaitu pelatihan-pelatihan yang secara khusus dilakukan untuk memperbaiki hal-hal yang dirasa kurang baik. Agar kedepannya pekerja mengetahui peran mereka sangat berpengaruh terhadap produktivitas dari perusahaan.

Pada penelitian ini, akan dilakukan pada PT.KEWALRAM INDONESIA (PT.KI) yang berlokasi di Jln. Raya Rancaekek Km.25 Desa Sukadana, Kecamatan Cimanggung, Kabupaten Sumedang. PT. KEWALRAM INDONESIA ini didirikan berdasarkan Akta Notaris Soelaeman Ardjasmita, SH No.36 tanggal 25 Oktober 1971. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen. Perusahaan ini terdiri dari 3 departemen, yaitu pemintalan, pencelupan, serta pembordiran. Departemen pemintalan menghasilkan benang polyester 100% (PE), polyester viskosa (PV), polyester kapas (PK). Departemen pembordiran menghasilkan kain bordir, renda, sprei, sarung bantal, dan aksesoris

lainnya. Departemen pencelupan memproses kain-kain dari departemen pembordiran dan dari perusahaan lain. Perusahaan ini merupakan perusahaan penanaman modal asing. Hasil produksi perusahaan ini dipasarkan di dalam dan luar negeri berdasarkan pesanan. Pada penelitian awal yang dilakukan ditemukan ada beberapa kondisi yang sampai saat ini sulit untuk ditanggulangi mengenai ketidakhadiran dari para pekerja. Hal ini harus diselidiki lebih lanjut, karena akan mempengaruhi produktivitas dan kehadiran pekerja yang lain. Dan dalam hal ini departemen yang akan dibahas khusus departemen pemintalan.

Pada PT. KI ini terdapat penggolongan pekerja yang dibagi menjadi pekerja permanen dan pekerja kontrak. Untuk pekerja kontrak akan dikontrak selama 2 tahun dengan 3 bulan masa *training*. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia dan observasi ke lapangan, diketahui ada kondisi yang kurang memuaskan bagian personalia dan bagian yang lainnya, mengenai kondisi kehadiran para pekerja. Dalam hal ini masalah kehadiran biasanya lebih kepada pekerja yang bolos, datang terlambat, dan pulang lebih cepat. Pada PT. KI, proses kehadiran dilakukan dengan 3 cara yaitu, proses komputerisasi, dimana pekerja memasukkan kode pekerja dan meng-*scan* tangan kanan mereka, *scan* kartu pekerja untuk pekerja yang berstatus pekerja permanen, dan proses manual yang dicatat dalam sebuah buku, sehingga diketahui pekerja yang bolos secara keseluruhan per departemen. Masalah kehadiran diakui oleh bagian personalia bahwa 80% absensi pekerja untuk bagian pemintalan saat ini buruk. Maksudnya adalah sekitar 80% pekerja kurang disiplin, yaitu dalam hal pekerja mangkir, terlambat, dan pulang lebih awal. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan diperoleh beberapa data dari bagian personalia, ada 3 orang dalam satu hari mangkir sampai 7 hari di minggu ketiga bulan Februari 2009. Untuk data dalam bulan Februari dapat diketahui bahwa hampir setiap hari dalam 1 bulan, ada saja pekerja yang bolos tanpa alasan yang jelas. Karena, dari data yang terakhir diperoleh pada bulan Februari 2009, ada sekitar 2–3 orang pekerja yang bolos setiap harinya, tanpa alasan yang jelas.

Padahal para pekerja sudah mengetahui masalah kehadiran adalah *point* awal mereka untuk dapat melanjutkan pekerjaan mereka kedepannya dan akan di

evaluasi oleh para manajer per departemen masing-masing, jika ditemukan kedisiplinan mereka kurang baik, maka akan diberlakukan pemberhentian dari pekerjaan, karena perusahaan asing ini tidak memerlukan pekerja yang tidak disiplin melainkan pekerja yang mempunyai tanggung jawab baik dalam hal kecil sekalipun.

Tabel 1.1

Pekerja yang keluar dan direkrut bulan Januari - Februari 2009

| <b>Bulan Januari</b>  | <b>OUT</b> | <b>IN</b> |
|-----------------------|------------|-----------|
|                       | 44         | 44        |
| <b>Bulan Februari</b> | <b>OUT</b> | <b>IN</b> |
|                       | 31         | 31        |

Dari data diatas juga dapat diketahui bahwa sistem perekrutan pada perusahaan ini adalah sistem tambal sulam. Setiap bulan diketahui banyak pekerja yang dipecaat karena tidak hadir dan karena ketidakhadiran tersebut mereka dapat dipecaat langsung jika diketahui dari kehadiran pekerja mereka tidak hadir lebih dari 5 hari dengan alasan yang jelas. Dalam perusahaan jika ada pekerja yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas sampai melebihi dari 5 hari, maka akan dilakukan pemecatan langsung. Kerap kali bagian personalia dipanggil karena masalah kehadiran pekerja. Dan ini membuat bagian personalia kewalahan dalam menanggulangi masalah ini, padahal telah dilakukan berbagai cara yang sesuai dengan prosedur yang dilakukan, dimulai dari melakukan pemanggilan secara langsung, surat peringatan I, II, III, *skorsing*, hingga pemberhentian tenaga kerja. Tetapi hal ini tidak mempengaruhi para pekerja yang masih bekerja saat ini, karena masih saja ada pekerja yang tidak disiplin untuk soal kehadiran ini.

Melihat pentingnya masalah kehadiran ini, karena kehadiran ini menentukan bahwa adanya pertanggung jawaban dari tenaga kerja tersebut. Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola kedisiplinan tenaga kerja ini, sehingga dapat diketahui hal-hal yang harus dilakukan oleh perusahaan kedepannya untuk meminimasi masalah ketidakhadiran ini. Hal ini mungkin disebabkan pekerja tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari pembahasan pada latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa PT. KEWALRAM INDONESIA (PT. KI) sedang mengalami permasalahan mengenai kedisiplinan pekerjanya. Masalah utamanya yaitu, 80% kedisiplinan pekerja pada departemen pemintalan dapat dikatakan buruk untuk saat ini, yaitu dalam hal pekerja mangkir, terlambat, dan pulang lebih awal. Pekerja yang mangkir mayoritas adalah pekerja bagian produksi. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab dari masalah absensi buruk ini:

1. Kesehatan fisik dari para karyawan
2. Kecelakaan yang dialami oleh para karyawan, sehingga menyebabkan karyawan tidak hadir, dan tidak memberitahukan alasan ke pihak personalia
3. Ketidaknyamanan dalam bekerja
4. Tuntutan target produksi yang banyak
5. Gaji yang kurang mendukung pekerjaan

Untuk mengetahui penyebab dan penanggulangan yang harus dilakukan, maka dari itu dilakukan analisis mengenai kepuasan pekerja di PT.KEWALRAM INDONESIA demi meningkatkan kedisiplinan para pekerjanya.

## 1.3 Pembatasan masalah

Pada penelitian ini, penulis akan melakukan beberapa pembatasan masalah yaitu, dengan membatasi ruang lingkup penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih terpusat pada permasalahan yang ada dan tidak menyimpang masalah yang telah disebutkan diawal. Berikut pembatasan-pembatasan yang dilakukan:

1. Masalah yang dibahas adalah mengenai kepuasan pekerja pada departemen pemintalan (*spinning*).
2. Pada penelitian ini, yang menjadi responden adalah para pekerja yang bekerja di PT. KEWALRAM INDONESIA pada departemen pemintalan (*spinning*).
3. Masalah yang tidak dibahas yaitu, kecelakaan pekerja, datang terlambat dan pulang lebih awal.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi dan akan dibahas lewat penelitian ini, akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan pekerja departemen pemintalan (*spinning*) saat ini?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang menyebabkan pekerja (khususnya pekerja departemen pemintalan (*spinning*)) tidak merasa puas bekerja pada PT. KEWALRAM INDONESIA?
3. Usaha-usaha apa sajakah yang telah dilakukan oleh PT. KEWALRAM INDONESIA untuk menanggulangi adanya ketidakpuasan para pekerja departemen pemintalan (*spinning*) saat ini?
4. Usulan-usulan apa sajakah yang akan diberikan kepada PT. KEWALRAM INDONESIA untuk menanggulangi adanya ketidakpuasan para pekerja departemen pemintalan (*spinning*) saat ini?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Dengan adanya permasalahan yang dihadapi oleh PT. KEWALRAM INDONESIA yang ingin diselesaikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan pekerja departemen pemintalan (*spinning*) saat ini.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang menyebabkan pekerja (khususnya pekerja departemen pemintalan (*spinning*)) tidak merasa puas bekerja pada PT. KEWALRAM INDONESIA.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha apa sajakah yang telah dilakukan oleh PT. KEWALRAM INDONESIA untuk menanggulangi adanya ketidakpuasan khususnya dalam hal kedisiplinan para pekerja departemen pemintalan (*spinning*) saat ini.
4. Untuk mengetahui usulan-usulan apa sajakah yang akan diberikan kepada PT. KEWALRAM INDONESIA untuk menanggulangi adanya ketidakpuasan khususnya dalam hal kedisiplinan para pekerja departemen pemintalan (*spinning*) saat ini.

## 1.6 Sistematika Penulisan

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

### BAB 1 PENDAHULUAN

Pada 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 identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dilakukannya penelitian ini.

### BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai informasi dan dasar-dasar teori yang berhubungan dengan topik penelitian yang dilakukan yaitu, mengenai kepuasan kerja.

### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan dari dimulainya kegiatan pengamatan hingga akhir dari penyelesaian laporan penelitian ini yang diuraikan menggunakan *flowchart*.

### BAB 4 PENGUMPULAN DATA

Pada 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, dan juga terdapat data-data yang berisi hasil wawancara terhadap para pekerja yang mangkir atau bolos yang berasal dari data-data yang telah di susun oleh bagian personalia, data-data yang diperoleh dikhususkan pada departemen pemintalan (*spinning*).

### BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Pada bab ini berisi tentang pengolahan data yang berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada pekerja, data yang telah diolah akan dianalisis setelah itu melakukan usulan yang akan diusulkan untuk menyelesaikan masalah mengenai kepuasan pekerja khususnya dalam hal kedisiplinan pekerja pada departemen pemintalan (*spinning*).

**BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan dan menjawab perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya di bab 1, dan berisi saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yang telah diamati.