

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya perekonomian Indonesia terutama pada sektor ril, diantaranya adalah semakin pesatnya pembangunan di sektor industri manufaktur dan properti. Seiring dengan itu, terjadi peningkatan permintaan akan produk *wire* untuk kebutuhan manufaktur maupun untuk kebutuhan properti. Baik sebagai penunjang produksi maupun sebagai bahan baku produksi. Untuk memenuhi permintaan pasar yang kian membludak, kondisi internal yang prima menjadi hal yang utama agar dapat memaksimalkan fungsinya. Salah satu produsen *wire* terkemuka di Indonesia adalah PT. Bekaert Indonesia.

PT Bekaert Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang telah berdiri sejak 1997. Perusahaan ini memiliki alamat di Jl Surya utama kav I-14, Kota industri Surya Cipta, Kabupaten Karawang 41361, Jawa Barat, Indonesia. Produk yang dihasilkan adalah *steelcod*, *wire* dan *advanced material*. Perusahaan terdiri dari beberapa bagian yaitu *Finance & Administration*, *Maintenance*, *Purchasing*, *Marketing*, *Sawing Wire Department*, *Galvanized Wire Department*, *TQM &Tech*, *Human Resource*, *Production Supply Chain*. Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan ini mayoritas adalah tenaga kerja yang berasal dari Indonesia. Tenaga kerja dari luar negeri umumnya adalah staff ahli dan manajerial. Tenaga kerja yang bekerja di perusahaan adalah tenaga kerja tetap kecuali bagian kebersihan, petugas keamanan dan *office boy*.

Permasalahan yang sedang dihadapi PT Bekaert Indoneisa adalah tingkat turnover karyawan yang tinggi terutama operator pada *Sawing wire Department* dan *Galvanized Wire Department*. Rata-rata karyawan yang keluar per tahun adalah sebanyak 8 orang dalam satu tahun. Hal ini berakibat

tingginya pengeluaran untuk pesangon dan recruitment, selain itu terjadinya penurunan kapasitas produksi pada saat ada karyawan yang keluar. Dampak lebih lanjut adalah tidak kineja *Sawing wire Department* dan *Galvanized Wire Department* sulit untuk dioptimalkan karena jarang ada karyawan berpengalaman dengan tingkat keterampilan yang memadai serta banyaknya karyawan baru yang minim pengalaman dan belum memiliki keterampilan yang memadai.

Dengan tingginya jumlah *turnover* karyawan menandakan bahwa karyawan yang bekerja pada *Sawing wire Department* dan *Galvanized Wire Department* memiliki tingkat loyalitas yang rendah. Lebih lanjut angka *turnover* karyawan yang tinggi bisa disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dan tingginya *stress* yang timbul akibat beban kerja berlebihan. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat bisa menjadi salah satu alasan karyawan tidak bertahan lama di perusahaan. Selain itu ada ketidak sesuaian antara budaya yang terbentuk pada organisasi dengan pemahaman yang dipegang oleh individu. Sebenarnya pihak perusahaan sendiri mengklaim telah memberikan yang terbaik untuk staff dan karyawannya terutama dari segi *salary*, kesejahteraan dan kesehatan pada departemen tersebut. Tapi faktanya jumlah *turnover* karyawan pada departemen yang disebut diatas tetap tinggi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kondisi saat ini dimana angka turnover karyawan cukup tinggi, maka faktor yang menyebabkan tingginya turnover karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat loyalitas karyawan rendah
2. Tingkat kepuasan kerja yang rendah
3. Tingkat *Stress* tinggi ketika bekerja
4. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai
5. Ketidaksesuaian antara budaya yang terbentuk pada organisasi dengan pemahaman yang dipegang oleh individu.

1.3 Pembatasan Masalah Dan Asumsi

Akibat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka dalam penelitian ini penulis melakukan pembatasan masalah agar kajian yang dibahas lebih jelas dan terarah. Pembatasan-pembatasan masalah yang dilakukan penulis antara lain:

1. Hanya mengkaji departemen *Sawing wire Department, Galvanized Wire Department*.
2. Hanya membahas tentang kepuasan kerja dan loyalitas
3. Karyawan yang diamati hanya Operator saja.
4. Tingkat *Stress* ketika kerja tidak dibahas lebih lanjut
5. Cara pemimpin memperlakukan bawahan tidak diteliti
6. Ketidak sesuaian budaya yang terbentuk pada organisasi dengan pemahaman yang dipegang oleh individu tidak dibahas.

1.4. Perumusan Masalah

Perumusan-perumusan masalah yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan *Sawing wire Department* dan *Galvanized Wire Department* di PT Bekaert Indonesia?
2. Seberapa besar tingkat loyalitas karyawan *Sawing wire Department* dan *Galvanized Wire Department* di PT Bekaert Indonesia?
3. Faktor kepuasan kerja apa saja yang paling berpengaruh terhadap Loyalitas ?
4. Upaya apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian inia dalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di *Sawing wire Department* dan *Galvanized Wire Department*

2. Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan yang bekerja di *Sawing wire Department* dan *Galvanized Wire Department*
3. Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
4. Untuk mengetahui upaya apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan

1.6. Sistematika Penulisan

Laporan penulisan tugas akhir ini disusun sedemikian rupa, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas. Laporan tugas akhir ini terdiri dari 6 bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori, prinsip-prinsip, serta aturan-aturan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian dan pembahasan masalah.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian langkah-langkah sistematis yang ditempuh penulis dalam melakukan penelitian yang sistematis yang berguna dalam memberikan solusi terhadap masalah yang ada. Pada bab ini dilengkapi dengan *flowchart* dan keterangan sehubungan dengan *flowchart* tersebut.

BAB 4 : PENGUMPULAN DATA

Bab ini membahas secara terperinci tentang data umum perusahaan, data yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner, dan data-data lainnya yang akan digunakan dalam melakukan penelitian.

BAB 5 : PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini berisi tentang pengolahan data sesuai dari data-data yang sudah diperoleh serta analisis dari hasil pengolahan data tersebut.

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan penulis, serta saran perbaikan yang dapat diberikan oleh penulis kepada pihak tempat penelitian dalam memecahkan masalah yang dihadapi.