

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Karyawan adalah aset yang mempunyai pengaruh dan andil yang paling besar didalam menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Penanganan sumber daya manusia yang tidak optimal dan tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen mengharapkan setiap sumber daya yang ada didalam organisasi dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang lebih baik yang pada akhirnya memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan sehingga daya saing perusahaan semakin kompetitif. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki skill yang tinggi yang dibutuhkan organisasi sebenarnya merupakan pekerjaan rumah yang sulit tapi bukan berarti mustahil untuk dicapai, manajemen melalui berbagai macam bentuk pembekalan dilakukan mulai dari pencerahan-pencerahan, motivasi karyawan maupun program pelatihan selalu dijalankan untuk mengasah kemampuan karyawan agar mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Dengan semakin berkembang dan bertambahnya industri manufaktur dan jasa, maka permintaan tenaga kerja akan bertambah pula. Peningkatan tenaga kerja seiring pula dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja. Banyak

faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja merupakan hal terpenting yang harus senantiasa dijaga dan diperhatikan.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1994 : 115), pada dasarnya keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan / pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan Tiffin (2000:104) yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004: 104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu defenisi kepuasan kerja yang dikemukakan Tiffin dikutip oleh As'ad (2004), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: faktor kepuasan psikologis, faktor kepuasan sosial, faktor kepuasan fisik dan faktor kepuasan finansial.

Menurut Herzberg (dalam Siagian, 2001), “ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan”.

Adapun perkembangan jumlah tenaga kerja PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak dengan status pekerja, dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja
Tahun 2011-2013

Tahun	Karyawan				Jumlah	Prosentase	
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir		Masuk	Keluar
2011	57	3	0	60	60	11,11	0,00
2012	60	4	0	64	64	13,33	0,00
2013	64	4	0	68	68	13,33	0,00

Sumber : PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui status dari jumlah karyawan yang ada pada PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak. Pada tahun 2011, jumlah karyawan awal sebanyak 57 orang kemudian masuk 3 orang, pada tahun 2012 jumlah awal karyawan sebanyak 60 orang dan masuk 4 orang, sedangkan jumlah karyawan pada tahun 2013, jumlah awal sebanyak 64 orang dan kemudian masuk 4 orang, sehingga jumlah total 68 orang.

Ketidakhadiran seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan juga merupakan salah satu indikator semangat dan kegairahan kerja karyawan, karena ketidakhadiran dapat menghalangi arus pekerjaan di dalam suatu organisasi. Berikut ini diuraikan data absensi karyawan PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak untuk periode tahun 2011-2013.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Periode 2011 – 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Normal	Total Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	% Tingkat Absensi
				S	I	A		
2011	60	240	14400	18	15	5	38	0,26
2012	64	240	15360	24	18	11	53	0,35
2013	68	240	16320	29	22	16	67	0,41

Sumber : PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak
Asumsi hari kerja : 240 Hari kerja/tahun

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi tenaga kerja pada PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak pada tahun 2011 tingkat absensi sebesar 0,26 %, pada tahun 2012 tingkat absensi 0,35 %, dan pada tahun 2013, tingkat absensi sebesar 0,41 % atau naik sebesar 0,06 %. Secara umum tingkat absensi karyawan pada perusahaan adalah relatif rendah. Dengan tingginya tingkat perputaran karyawan serta tingkat absensi yang cenderung meningkat, perlu dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor kepuasan kerja karyawan PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak.

PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak merupakan sebuah perusahaan pelayaran konvensional yang melakukan kegiatan bongkar muat barang general kargo pada pelabuhan Pontianak. Perusahaan pelayaran PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak didirikan sesuai dengan surat yang dikeluarkan oleh Departemen Perhubungan dan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut nomor AL 59/25/16-02 tanggal 4 Juni 2002.

PT Pelayaran Gonotirto beralamat di Jalan Pak Kasih Gg. Merak 3 no. 9 Pontianak, dan hingga saat ini PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak mempunyai karyawan sebanyak 68 orang yang terdiri dari 1 orang pimpinan, 3 kepala divisi yaitu terminal dengan 8 staf, administrasi keuangan dengan 5 staf, dan operasional 51 staf,

Fenomena yang terjadi pada perusahaan saat ini sangat kondusif, meskipun masih terdapat masalah kepegawaian misalnya adanya rasa malas dan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, tugas yang tidak selesai tepat pada waktunya.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak.

1.2. Rumusan masalah

Sesuai dengan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Gonotirto Pontianak dengan menggunakan teori dari As'ad (2004) yaitu yang terdiri dari faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial secara parsial dan simultan apakah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah faktor psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah faktor finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan lebih jelas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Pelayaran Gonotirto Pontianak.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu antara lain:

1. Bagi Perusahaan :

Sebagai salah satu informasi dan masukan serta evaluasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja mereka.

2. Bagi Penulis :

Sebagai upaya untuk menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pembaca atau peneliti lain :

Sebagai sumbangan pemikiran yang diharapkan dapat menjadi bahan dan pertimbangan dalam mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja.