BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada hakikatnya organisasi perusahaan atau organisasi sosial didirikan untuk mencapai sassaran – sasaran yang telah ditentukan tetapi selain itu perusahaan mempunyai tujuan utama yaitu untuk memperoleh keuntungan. Dengan adanya keuntungan berarti perusahaan dapat terus melangsungkan kegiatan perusahaan dan dapat mengadakan perkembangan usahanya untuk masa yang akan datang.

Perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari perkembangan ekonomi di masyarakat, hal ini ditandai dengan meningkatkan persaingan diberbagai bidang seperti bidang perdagangan, perindustrian, penjualan jasa dan masih banyak lagi yang lainnya. Oleh sebab itu, berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk bertahan dan bersaing dipasaran tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kapasitas produksi, menjual produk yang berkualitas, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan manager yang baik yang mampu menjalankan sumber – sumber dana yang dimiliki ecara efektif dan efesien. Salah satu sumber dana yang berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan adalah mengelola semua faktor produksi yang lain. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka faktor manusia merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian utama karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang mempunyai akal budi, pikiran, perasaan, keinginan dan sebagainya yang dapat

mempengaruhi aktivitas perusahaan. Selain itu, kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerjanya.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan oleh para manajer karena dapat memberikan hal yang positif baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan pada akhirnya akan menunjukkan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Rendahnya kepuasaan kerja merupakan salah satu gejala rusaknya kondisi suatu pekerjaan. Gejala ini dicerminkan oleh adanya pemogokan kerja, keterlambatan kerja, absensi dan pergantian pegawai. Gejala ini dapat berupa keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, masalah disipliner dan berbagai kesulitan lainnya.

PD. Karya Dwi Tunggal adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan yang terletak di Jalan Cut Nyak Dien 1067 Palembang yang bertujuan untuk kebutuhan-kebutuhan bagi berbagai macam jenis instansi dan perusahaan seperti PT. Pusri, Yayasan Xaverius, RSK Charitas dan yang lainnya.

Dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan umumnya menerapkan suatu sistem manajemen yang baik, guna mengkoordinasikan setiap kegiatan dan mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan perusahaan itu. Demikian pula halnya yang dilakukan PD. Karya Dwi Tunggal dalam melaksanakan aktifitas

perusahaan, memerlukan tenaga kerja yang mampu bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor produksi yang sangat sulit pengaturannya adalah tenaga kerja bila dibandingkan faktor produksi lainnya karena tenaga kerja merupakan makhluk hidup yang mempunyai perasaan, pikiran, sifat manusia pada umumnya tidak tetap, ketidaktetapan ini dipengaruhi berbagai faktor fisik dan ekonomi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan.

Tenaga kerja perlu didorong dengan usaha-usaha pemotivasian guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif. Motivasi diartikan sebagai pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai agar bekerja dengan segala upaya. Tujuan pemberian daya rangsang atau kegairahan kerja bagi pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan bathinnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi Herzberg, Stephen P Roubine dalam buku PO (1996, 202), yaitu :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan
6. Pengembangan potensi individu

Menurut hasil penelitian Herzberg ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan antara lain sebagai berikut, (2000, 157) :

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu dan adanya pengakuan atas semuanya
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan hak gaji, tunjangan dll.
3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan .

Seorang manajer personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja para pegawainya, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah vital lainnya.

PD. Karya Dwi Tunggal Palembang didalam menjalankan aktivitasnya untuk 5 tahun terakhir mengalami penurunan produktivitas, apalagi hal ini diikuti dengan kondisi perekonomian yang kurang menguntungkan oleh karena itu perusahaan khususnya tenaga kerja dituntut untuk lebih terampil di dalam mencari peluang atau kesempatan untuk masuk di pasaran. Berikut ini disajikan data realisasi dan target penjualan untuk 5 tahun terakhir :

Tabel 1

Data Target Dan Realisasi Percetakan

Tahun 1998 - 2002

No	Tahun	Target Percetakan	Realisasi Percetakan	Persen Kenaikan / Penurunan Target
1	1998	400.000.000	489.500.000	+ 23, 38 %
2	1999	550.000.000	808.500.000	+ 47 %
3	2000	850.000.000	958.000.000	+12,71 %
4	2001	1.000.000.000	895.000.000	-10,5 %
5	2002	900.000.000	784.000.000	-16,89 %

Sumber : PD. Karya Dwi Tunggal

Sebagaimana perusahaan lainnya PD. Karya Dwi Tunggal Palembang tidak terlepas dari masalah maupun kendala-kendala. Berdasarkan data yang diperoleh adapun masalah yang dihadapi PD. Karya Dwi Tunggal Palembang adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi

   Gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih relatif rendah dibandingkan dengan perusahaan lainnya sehingga gaji yang diberikan tidak cukup memenuhi kebutuhan para karyawan, serta tidak adanya jaminan dimasa yang akan datang yang merupakan keamanan secara ekonomis.

2. Komunikasi

   Komunikasi yang terjalin antara para karyawan kurang baik sehingga dalam menjalankan tugas sehari-hari mengalami kesulitan.

3. Perkembangan karir

   Kesempatan untuk mengembangkan karir dalam perusahaan masih relatif kecil, hal ini dapat dilihat dari belum adanya promosi jabatan oleh perusahaan

dan juga belum ada kebebasan dalam pekerjaan sehingga para karyawan tidak dapat mengembangkan kreativitas.

B. Perumusan Masalah

Masalah yang akan dibahas dalam loporan akhir ini yang menyangkut masalah kepuasan kerja karyawan PD. Karya Dwi Tunggal Palembang, meliputi :

1. Apakah kebijakan pemberian balas jasa/kompensasi telah memberikan kepuasan kerja bagi karyawan ?
2. Apakah komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah terjalin dengan baik?
3. Apakah program pengembangan karyawan dapat memberikan kepuasan kerja ?
4. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya ?
5. Apakah lingkungan kerja sudah menunjang kepuasan kerja bagi karyawan ?

Dari permasalahan yang tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa masalah pokok dalam laporan akhir ini adalah " Bagaimana upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PD. Karya Dwi Tunggal Palembang ?"

C. Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dari permasalahan yang dihadapi oleh PD. Karya Dwi Tunggal, maka adapun pokok-pokok pembahasannya adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan pemberian balas jasa/kompensasi bagi karyawan PD. Karya Dwi Tunggal.
2. Komunikasi antara atasan dan bawahan.
3. Program pengembangan karyawan pada PD. Karya Dwi Tunggal.
4. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
5. Suasana dan lingkungan kerja didalam PD. Karya dwi Tunggal.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah kebijakan pemberian balas jasa/kompensasi telah memberikan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi antara atasan dengan bawahan sudah terjalin dengan baik.
3. Untuk mengetahui apakah program pengembangan karyawan telah memberikan kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja sudah menunjang kepuasan kerja bagi karyawan.

E. Metodologi Penelitan

1. Objek Penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PD. Karya Dwi Tunggal yang terletak di Jalan Cut Nyak Dien No 1067 Palembang.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yang berarti metode yang membandingkan antara fakta yang ada dengan pengetahuan teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti dengan melakukan penafsiran masalah secara mendalam.

3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara lansung dari objek yang diteliti. Pengumpulan data tersebut diatas menggunakan cara sebagai berikut :

a) Interview

Yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab kepada pihak-pihak yang dianggap berhubungan dengan data atau informasi yang dibutuhkan.

b) Penyebaran Kuisioner

Yaitu dengan membagi-bagikan kuisioner dalam bentuk pertanyaan pada karyawan agar dapat diisi secara objektif.

b. Data Sekunder

Yaitu pengumpulan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari literatur buku, majalah, surat kabar dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. **Responden**

Dalam penyusunan skripsi ini yang menjadi responden adalah karyawan PD. Karya Dwi Tunggal yang berjumlah 26 orang.

5. **Teknik Analisis**

Data dari penyebaran kuisioner akan dianalisis dengan menggunakan analisa prosentase, yang kemudian akan dideskripsikan sebagai bahan dalam penarikan kesimpulan. Dalam analisis prosentase ini penulis ingin melihat kecenderungan responden dalam menilai faktor tingkat kepuasan kerja karyawan.

Teknik analisis yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah teknik Skala Likert dengan cara di dalam memberi jawaban responden diberikan 5 alternatif pilihan.

Ketentuan Skala Likert

Skor		Keterangan
5	A	Sangat setuju
4	B	Setuju
3	C	Tidak Berpendapat
2	D	Tidak Setuju
1	E	Sangat Tidak Setuju

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini terdiri atas 5 (lima) bab yang berguna untuk memberi gambaran penyajian penulisan secara terarah dan berhubungan. Adapun sistematika pembahasan tersebut sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dikemukakan arti dan fungsi-fungsi manajemen, pengertian SDM, pengertian manajemen personalia, pengertian kepuasan kerja, teori dan kepuasan kerja serta faktor-faktor kepuasan kerja.

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas mengenai sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan, struktur organisasi, kondisi dan fasilitas kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

BAB IV ANALISA DATA

Dalam bab ini penulis berusaha mencari jalan keluar atau pemecahan masalah yang ada pada perusahaan dengan menggunakan teori- teori yang menjadi dasar atau pegangan analisa tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab yang terakhir ini penulis mencoba untuk menarik kesimpulan dari apa yang telah dianalisis dan diuraikan dari bab-bab sebelumnya selanjutnya penulis juga memberikan saran yang kiranya dapat membantu untuk dijadikan sebagai jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut.