BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu bidang ekonomi yang menunjang pembangunan adalah sektor industri. Dengan semakin banyak berdirinya perusahaan-perusahaan industri di Indonesia baik yang dikelola oleh pemerintah maupun oleh swasta, maka di satu pihak akan turut meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Di lain pihak akan menimbulkan persaingan yang ketat dalam memajukan masing-masing usahanya terutama diantara perusahaan milik swasta, oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik sehingga mampu menjalankan perusahaan dan mampu memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Fungsi-fungsi dari manajemen adalah meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan yang ditekankan pada unsur manusianya, karena hal ini bagaimanapun baiknya suatu metode yang diterapkan dan tersedianya dana yang cukup besar, belum tentu mendapatkan hasil yang dapat diharapkan kalau manusianya tidak mendapatkan perhatian yang baik dari perusahaan.

Rendahnya kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan salah satu gejala dari rusaknya kondisi dalam suatu perusahaan. Bentuknya gejala itu bersembunyi dibelakang pemogokan liar, pelambanan kerja, kemangkiran (absensi) dan pergantian

pegawai. Gejala itu dapat berupa : keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, masalah disipliner dan berbagai kesulitan lainnya.

Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hal yang positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda perusahaan yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya menunjukkan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokongnya diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti: upah atau gaji yang diterima, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, ataupun dari mutu pengawasan itu sendiri. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain : umur/usia, kondisi kesehatan, maupun pendidikan.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik dan lebih aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.

PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembuatan kapal dan perbaikan kapal yang telah rusak ataupun yang sudah tidak layak lagi dalam pelayaran. Untuk kegiatan tersebut memerlukan banyak tenaga kerja di dalam melakukan kegiatan-kegiatannya.

Tenaga kerja adalah faktor produksi yang amat rumit pengaturannya bila dibandingkan dengan faktor lainnya, karena tenaga kerja sebagai makhluk hidup mempunyai perasaan dan fikirannya yang selalu berubah sesuai dengan perkembangan dan kebutuhannya, sedangkan tenaga kerja sangatlah berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan, maka kemungkinan besar tenaga kerja dapat menimbulkan suatu masalah dalam perusahaan, dengan demikian haruslah mendapat perhatian yang serius dari pimpinan, dimana tenaga kerja perlu didorong dan diberikan kepuasan kerja bagi mereka.

Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya sehingga nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti : turn over, tingkat absensi, dan pencurian.

1. Turn over karyawan (pergantian karyawan)

   Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, yaitu proporsi karyawan yang meninggalkan perusahaan. Para karyawan lebih puas kemungkinan lebih lama bertahan pada perusahaan, seperti : terlihat pada tabel 1.1, para pegawai yang kurang puas biasanya menunjukkan tingkat pergantian yang tinggi. Mereka lebih cenderung mencari sesuatu yang lebih baik di perusahaan lain dan meninggalkan perusahaan mereka.

   Di bawah ini disajikan tingkat keluar masuknya tenaga kerja pada PT.PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG.

TABEL 1. 1

KELUAR MASUKNYA KARYAWAN
PADA PT. PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG
TAHUN 1995 - 1999
(orang)

TAHUN	MASUK	KELUAR
1995	2	4
1996	1	3
1997	3	4
1998	1	3
1999	2	3
JUMLAH	9	17

Sumber : PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

Berikut ini disajikan tingkat keluar masuknya tenaga kerja bagian administrasi pada PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

TABEL 1.2

KELUAR MASUKNYA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI
PADA PT. PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG
TAHUN 1995 - 1996
(Orang)

TAHUN	MASUK	KELUAR
1995	1	2
1996	-	1
1997	1	2
1998	1	2
1999	1	1
JUMLAH	4	8

Sumber : PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

Dibawah ini disajikan tingkat keluar masuknya tenaga kerja bagian operasional pada PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

TABEL 1.3

KELUAR MASUKNYA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
PADA PT. PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG
TAHUN 1995 - 1999
(Orang)

TAHUN	MASUK	KELUAR
1995	1	2
1996	1	2
1997	2	2
1998	-	1
1999	1	2
JUMLAH	5	9

Sumber : PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan berbagai alasan yang tidak logis dan subjektif.

Dibawah ini disajikan data absensi karyawan PT. PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG.

TABEL 1.4
REALISASI DATA ABSENSI KARYAWAN PADA
PT. PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG
TAHUN 1995 - 1999
(Hari Kerja)

TAHUN	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja yang tidak hadir rata-rata	Jumlah hari kerja yang hilang
1995	42	3	126
1996	40	4	160
1997	39	3	117
1998	37	4	148
1999	36	5	180

Sumber : PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

TABEL 1.5

DATA ABSENSI KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA
PT. PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG
TAHUN 1995 - 1999
(Hari Kerja)

TAHUN	Jumlah karyawan bagian administrasi	Jumlah hari kerja yang hilang
1995	12	60
1996	11	75
1997	10	50
1998	9	65
1999	9	77

Sumber : PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

TABEL 1.6

DATA ABSENSI KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA
PT. PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG
TAHUN 1995 - 1999
(Hari Kerja)

TAHUN	Jumlah karyawan Bagian Operasional	Jumlah hari kerja yang hilang
1995	30	66
1996	29	85
1997	29	67
1998	28	83
1999	27	103

Sumber : PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas dan berdasarkan dari data-data yang dikumpulkan maka penulis merumuskan masalah pokok yang dihadapi oleh PT. PD. & INDUSTRI KENTEN DJAJA PALEMBANG adalah :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang ?
2. Apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan bagian administrasi dengan karyawan bagian operasional ?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan agar pembahasan menjadi lebih terarah, penulis membatasi materi pada pembahasan skripsi ini dalam batas-batas tertentu, yaitu hanya terbatas pada mengukur tingkat kepuasan karyawan dan melihat apakah ada tidaknya perbedaan tingkat kepuasan karyawan bagian administrasi dan bagian operasional.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan yang akan dilaksanakan baik dalam skala besar maupun kecil, pastilah mempunyai tujuan tertentu.

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :
   a. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan pada PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

Pert. / Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
14	3	4	3	5	1	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	4	4	3	1	4	59
15	4	2	3	1	2	2	3	3	4	4	3	2	1	3	3	4	5	4	3	3	59
16	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	62
17	3	4	4	5	1	2	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	5	2	2	5	65
18	5	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	72
19	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	64
20	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	56
21	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	4	5	1	4	69
22	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	5	1	4	69
23	4	5	4	5	2	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	3	4	2	4	67
24	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	1	4	65
25	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	73

b. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat kepuasan karyawan bagian administrasi dan bagian operasional.

2. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

1) Dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengetahui besarnya tingkat kepuasan karyawan

2) Penelitian ini dapat memberikan masukan kedalam pemecahan masalah yang di hadapi oleh perusahaan

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pengetahuan yang sangat berharga dan menambah pengalaman yang diperoleh dari bangku kuliah dan buku-buku bacaan khususnya mengenai mata kuliah Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hal ini dapat dipakai sebagai referensi dan sebagai bahan studi lanjut bagi yang ingin malanjutkan penelitian ini.

E. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang yang terletak di jalan May. Zen yang berlokasi di sungai seilincah (S.Lais) Palembang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data untuk penyusunan Skripsi ini, teknik yang digunakan penulis adalah :

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

adalah penelitian yang dilakukan secara langsung ke objek yang diteliti dalam mempelajari dokumen-dokumen, catatan-catatan yang relevan dengan judul penelitian ini.

Adapun teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1) Wawancara / Interview

yaitu mengadakan wawancara dengan pimpinan atau karyawan yang dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu.

2) Daftar Pertanyaan / Questioner

Penulis membagikan daftar pertanyaan kepada seluruh karyawan bagian operasional maupun administrasi perusahaan sebagai responden yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas. Kuesioner yang dipakai dalam analisis ini adalah Kuesioner Minnesota.[1]

---

[1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si. Psi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. pertama. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hal. 127.

b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang bersifat teoritis dengan membaca buku-buku literatur atau bacaan yang ada hubungannya dengan Skripsi yang akan disusun.

3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam membahas tingkat kepuasan dan perbedaan kepuasan kerja karyawan bagian administrasi dan karyawan bagian operasional pada PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang adalah :

a. Analisis Kuantitatif

yaitu untuk mengukur tingkat kepuasan digunakan alat Kuesioner Minnesota. Pada kuesioner ini menggunakan Skala Likert, yaitu :

Sangat tidak puas	Tidak puas	Tidak dapat memutuskan	Memuaskan	Sangat memuaskan
1	2	3	4	5

Di sini karyawan diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya, dan dari hasil keseluruhan jawaban, disusun skala sebagai berikut :

1) $\geq$ 75 menunjukkan tingkat kepuasan tinggi.

2) 26 - 74 menunjukkan tingkat kepuasan rata-rata.

3) $\leq$ 25 menunjukkan tingkat kepuasan rendah

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat kepuasan digunakan alat statistik yaitu : pengujian hipotesis tentang beda dua rata-rata.

Hipotesis yang diajukan adalah :

1) Ho : Tidak ada perbedaan tingkat kepuasan antara karyawan administrasi dengan karyawan operasional.
2) Hi : Ada perbedaan tingkat kepuasan antara karyawan administrasi dan karyawan operasional.

Rumus untuk menghitung statistik uji adalah : $Z = \frac{(\pi_1 - \pi_2) - (p_1 - p_2)}{\sqrt{\pi_1 - \pi_2}}$

b. Analisis Kualitatif

yaitu menginterprestasikan hasil analisis kuantitatif yang dikaitkan dengan teori-teori kepuasan kerja.

F. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini pada pokoknya dimaksudkan untuk melihat bagaimana menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang. Adapun isi dari skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang secara prinsipnya antara bab yang satu dengan bab yang lainnya mempunyai hubungan yang erat sekali atau dengan kata lain satu sama lainnya tidak dapat dipisahkan.

Adapun bab yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini merupakan langkah awal didalam penulisan penelitian. Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah yang akan dibahas, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian ini, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan yang penulis gunakan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Didalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang akan digunakan sebagai dasar pembahasan skripsi ini. Secara garis besar landasan teori ini akan menjelaskan tentang : pengertian tentang kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan pentingnya kepuasan kerja.

BAB III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menerangkan keadaan umum perusahaan yang meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas (job desription), dan aktivitas perusahaan.

BAB IV. ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Bab ini merupakan bab pembahasan, disini penulis berusaha untuk menganalisa kepuasan kerja karyawan perusahaan yang dijadikan objek penelitian, yaitu pada PT. PD. & Industri Kenten Djaja Palembang.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir dimana penulis berusaha menarik kesimpulan mengenai hal-hal yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, serta memberikan saran yang dapat digunakan dalam usaha pemecahan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, juga sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan di masa yang akan datang.