

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam kesuksesan sebuah perusahaan, terdapat banyak peran dari para karyawan yang memberikan kontribusi besar di dalamnya. Kontribusi besar yang dihasilkan bukan saja dari rasa tanggung jawab akan pekerjaan, namun juga tak luput dari rasa kepuasan yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam rangkaian proses manajemen suatu organisasi, karena kepuasan kerja menyangkut sikap dan perasaan seseorang yang sangat berhubungan erat dengan dua dimensi yaitu sebagai berikut : Dimensi pekerjaan dan Dimensi yang berhubungan dengan diri pegawai. Apabila Dimensi pekerjaan terdiri dari upah dan gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan mutu pengawasan. Sedangkan dimensi yang berhubungan dengan diri pegawai yaitu umur, kondisi kesehatan, kemampuan, serta pendidikan, (Rosmiati, Ekawarna, Eddy Haryanto, 2017).

Kepuasan kerja didefinisikan yaitu sebagai salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.(Martoyo, 1992). Di dalam fungsi manajemen sumber daya manusia terdapat: pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan. Dalam pengintegrasian terdapat motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan, (Wilson Bangun, 2012)

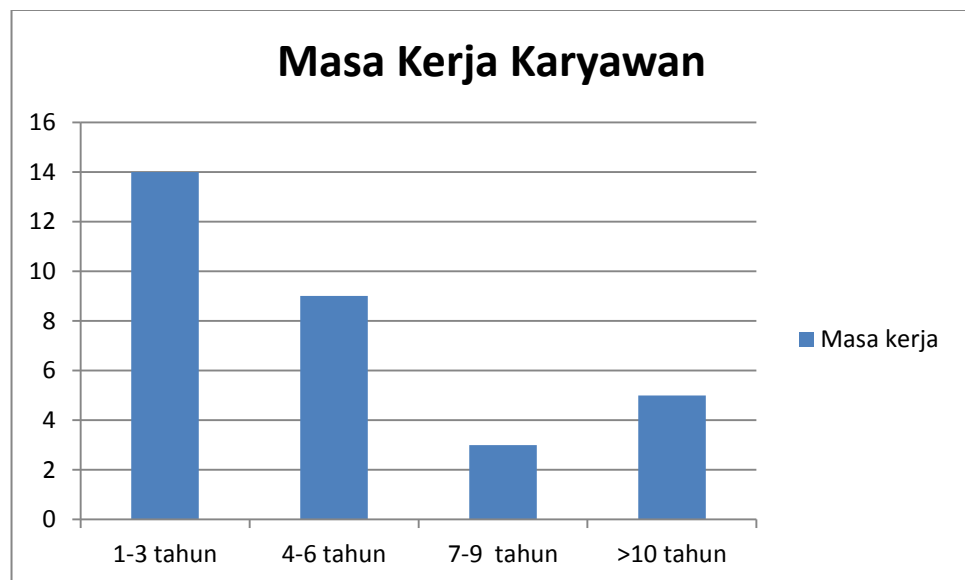
Karyawan merupakan komponen penting di dalam perusahaan. Karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Kepuasan kerja juga salah satu sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seorang karyawan. Dimana pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Seorang individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas pekerjaan yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu keinginan, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian keinginan tersebut. Jika keinginan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi, (Robbins dan Judge,2012).

Dampak Negatif kepuasan kerja karyawan menurut (Robbins, 2015) Responnya yaitu : 1) Keluar. Respon Keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri. 2) Suara. Respon Suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan. 3) Kesetiaan. Respon Kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan [manajemennya untuk melakukan hal yang benar. 4) Pengabaian. Respon Pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah. Bahwa rendahnya kepuasan kerja dimanifestasikan dalam

bentuk pelambanan kerja, mangkir, kelalaian, rendahnya prestasi, dan masalah disiplin karyawan lainnya, (Davis,2011).

Dapat disimpulkan bahwa salah satu perusahaan yang menganggap kepuasan kerja penting yaitu di PT Rajawali Hiyoto cabang Bandar Lampung. PT Rajawali Hiyoto cabang Bandar Lampung sendiri merupakan perusahaan manufaktur dan distribusi yang bergerak di bidang *paint industry & chemical construction*. Dalam menjalankan operasionalnya PT Rajawali Hiyoto cabang Bandar Lampung didukung oleh 31 Karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Rajawali Hiyoto cabang Bandar Lampung ini bisa dikategorikan tinggi berdasarkan data masa kerja karyawan yang didapat dari hasil wawancara tepatnya hari kamis, 3 Januari 2019 kepada Kepala Admin perusahaan PT Rajawali Hiyoto cabang Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Masa Kerja Kayawan**

*Sumber: PT Rajawali Hiyoto Bandar Lampung*

Berdasarkan gambar masa kerja kepuasan kerja karyawan diatas maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, karena secara keseluruhan yang berjumlah 31 karyawan. Ada 14 karyawan bekerja selama 1-3 tahun, 9 karyawan bekerja selama 4-6 tahun, 3 karyawan bekerja selama 7-9 tahun dan 5 karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun tentunya dapat dikatakan tingkat kepuasan karyawan tinggi. Sehingga peneliti ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan PT Rajawali Hiyoto merasa puas dalam melakukan pekerjaan, oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Pengukuran kepuasan kerja memiliki banyak cara dan bervariasi yaitu sebagai berikut : *Brayfield-Rothe Index (BRI)*, adalah suatu alat ukur kepuasan kerja yang dinilai berdasarkan item dari *Brayfield & Rothe* keseluruhan kepuasan terhadap pekerjaan diukur dengan perasaan puas terhadap pekerjaan saat ini, rasa antusias dalam bekerja setiap hari, merasakan bahwa pekerjaan tidak akan berakhir, menikmati pekerjaan, dan ketidaksenangan terhadap pekerjaan. *Job Description Index (JDI)*, adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja secara keseluruhan dengan menggunakan kepuasan terhadap pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, dan promosi. *Minnesota Satisfaction Questionnaire Index (MSQ)*, adalah suatu alat pengukuran kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang di dalamnya menilai kepuasan kerja dimana orang-orang menunjukkan sejauh mana mereka puas terhadap gaji, dan kesempatan untuk maju. *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)*, adalah alat ukur kepuasan kerja untuk menilai kepuasan kerja terhadap aspek pembayaran seperti Tingkat gaji (*pay level*), Kompensasi (*benefits*), Kenaikan Gaji (*Pay raise*), Struktur dan administrasi penggajian (*Pay structure and administration*). dan *Job Satisfaction Survey (JSS)* adalah alat ukur kepuasan kerja dengan menggunakan sembilan aspek yaitu: gaji, promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi operasional, rekan kerja, sifat dasar pekerjaan, dan komunikasi.

Peneliti memilih menggunakan alat ukur *Job Description Index* (JDI) karena alat ukur kepuasan kerja yang umum dipergunakan tersebut, umumnya merupakan pengembangan dari model alat ukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Roy (Roy, 1954), Porter (Porter, 1961), Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (Gillet & Schwab, 1975) dan Smith, Kendall, & Hulin (1969). Dari berbagai model pengukuran kepuasan kerja, model yang paling banyak digunakan adalah Job Description Index (JDI) (Parsons & Hulin, 1982). Hal yang mendukung JDI sehingga membuatnya paling banyak digunakan oleh para peneliti adalah: validitas dan reliabilitas yang sudah teruji dalam berbagai penelitian; butir-butir yang bersifat umum sehingga dapat diterapkan pada berbagai kelompok subjek; hasil pengukuran dapat diperbandingkan dari berbagai kelompok subjek; dan hasil pengukurannya dapat diperbandingkan antar waktu (*longitudinal comparisons*) (Roznowski, 1989).

*Job Description Index* (JDI), yaitu pengukuran standar terhadap kepuasan kerja seperti yang terkuip pada Riggio (1992), "*The job Descriptive Index is a self-report job satisfaction rating scale measuring five job facet: the job itself, supervision, pay, promotion and co-workers*". Pernyataan di atas menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi pekerjaan yang menggambarkan elemen elemen utama dari pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

Pekerjaan itu sendiri (*job itself*), maksudnya bekerja pada tempat yang tepat. Seseorang cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kepada mereka kesempatan untuk berkreaitivitas, yakni dengan menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan keberagaman tugas dan kebebasan berekspresi. Supervisi (*supervision*), Pengaruh-pengaruh dari perilaku pengawas yang berorientasi pada pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Gaji (*pay*), merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan

organisasi. Dalam organisasi, seseorang cenderung menginginkan sistem imbalan yang mampu mempresentasikan rasa keadilan yang sesuai dengan keinginan mereka. Oleh karena itu, ketika individu mempersepsikan bahwa kebijakan sistem imbalan dilakukan secara adil, maka mereka akan mempunyai kecenderungan untuk merasa puas dengan pekerjaan. Kesempatan promosi (*promotion*), menunjuk pada suatu kesempatan untuk memperoleh jenjang jabatan tertentu yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih tinggi juga di dalam organisasi. Kesempatan tersebut bisa timbul karena berbagai faktor diantaranya pengetahuan dan kemampuan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian prestasi tertentu juga memungkinkan diberikannya kesempatan untuk mendapatkan jenjang jabatan yang lebih menantang. Dan Rekan Kerja (*Co-workers*) merupakan orang-orang yang berada di sekeliling tempat kita bekerja baik rekan sejawat ataupun atasan, baik yang sama ataupun berbeda jenis pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, Supervisi, Gaji, Kesempatan promosi, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara pada salah satu karyawan PT Rajawali Hiyoto. Di Perusahaan ini karyawan bekerja sesuai dengan jam kerjanya yaitu 8 jam sehari dan menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya, banyak karyawan yang datang tepat waktu. Selain itu Atasan memberikan pengawasan yang baik dan memberikan kesempatan karyawan untuk meyalurkan ide/pendapatnya. Kemudian karyawan menyatakan bahwa sistem pembayaran gaji dan insentif diterima sesuai dengan yang diharapkan, kesempatan promosi juga diberikan kepada seluruh karyawan tanpa ada diskriminasi. Dan rekan kerja saling mendukung sehingga terjalin suasana lingkungan kerja khususnya non fisik yang sangat memuaskan karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka fenomena yang akan diangkat pada penelitian ini adalah “**Pengukuran Kepuasan Kerja dengan *Job Description Index* pada karyawan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apa saja faktor-faktor kepuasan kerja yang dominan menciptakan kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diukur menggunakan alat ukur *Job Description Index (JDI)*.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah di PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta No 89 km 9 by pass Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan peneliti yang merencanakan mulai bulan November 2018 sampai Februari 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari definisi dan fungsi Sumber Daya Manusia, Teori - teori , serta alat ukur khususnya tentang kepuasan kerja.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan yang tinggi serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan pada perusahaan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian untuk menyelesaikan pendidikan saya di jenjang Sarjana dan menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti yang berhubungan dengan kepuasan kerja serta dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, serta melatih diri dalam berpikir logis, sistematis dan ilmiah.

##### **1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan akan hal-hal yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung.

##### **1.5.3 Manfaat Bagi Institusi**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pembukuan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang analisis kepuasan kerja karyawan.

##### **1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan dasar atau bahan pembanding untuk penyusunan skripsi khususnya tentang kepuasan kerja.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis dan pembahasan.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN.**

