

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin di capai. Adapun tujuan yang dicapai tersebut tidak hanya atasan saja yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan tersebut, pentingnya peran karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Peran seorang karyawan sangatlah penting karna karyawan ikut ambil peran penting dalam perusahaan, tidak karna itu karyawan merupakan sumberdaya manusia yang di butuhkan oleh setiap perusahaan. Sumberdaya manusia yang mempunyai keterampilan yang tinggi dapat menjadikan perusahaan semakin maju, oleh karna itu sumberdaya manusia dalam perusahaan terutama karyawan harus sangat diperhatikan. Terutama saat karyawan menjalankan pekerjaannya, pada saat seseorang karyawan menjalankan pekerjaan dari itu kita dapat melihat kepuasan dalam pekerjaan yang di jalankan. Tidak hanya itu timbulnya ekspresi emosional yang senang dalam menjalankan pekerjaannya. Seseorang karyawan yang telah bekerja dengan semaksimal mungkin pasti akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri sendiri dalam menjalankan pekerjaannya, setelah seseorang karyawan merasa puas akan pekerjaan yang dijalankan timbul rasa semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. (Wibowo: 2014)

Pada zaman sekarang ini banyak sekali karyawan yang bekerja di perusahaan yang tidak hanya mementingkan hasilnya saja tetapi tingkat kepuasan pada karyawan tersebut. Kebanyakan dari mereka mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa kurang semangat, kurang tepatnya dalam menyelesaikan tugas, kurang fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaan yang ia jalankan tentunya karyawan tersebut merasa mendapatkan dorongan dalam dirinya sehingga karyawan tersebut bersemangat dan tidak merasa terbebani akan

pekerjaan yang dijalankan, tidak hanya dorongan dalam dirinya sendiri perusahaan juga memberikan perhatian lebih kepada karyawan agar lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan dan perusahaan dapat meningkatkan kualitas akan hasil yang baik. Banyaknya perusahaan yang memberikan perhatian lebih kepada karyawan akan meningkatkan rasa kepuasan dalam dirinya dan merasakan nyaman atas pekerjaan yang dijalankan sehari-hari.

Menurut Drs. H. Malayu (2019). Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Adapun jurnal penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ristyahana Nurbahar (2015) Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung (SNS) merupakan perusahaan yang menjadi distributor resmi dari produk Garudafood. PT Sinarniaga Sejahtera dan Garudafood sendiri merupakan dua perusahaan yang berada dibawah satu holding company yaitu tudung group, sehingga Garudafood merupakan produsen dan yang menjadi devisi distribusi untuk menyebarkan produk-produknya adalah PT Sinarniaga Sejahtera berperan penting menentukan perkembangan produk Garudafood dalam hal ini membawa produk hingga dapat sampai ketangan konsumen di Indonesia. Produk yang telah di pasarkan oleh Garudafood diantaranya Kacang, Biskuit, Minuman, dan lain sebagainya. Untuk dapat memenuhi tuntutan serta permintaan pasar terhadap produk Garudafood hingga wilayah pelosok diseluruh Indonesia. PT Sinarniaga Sejahtera memiliki beberapa region seperti region DKI, region

Lampung, region Jawa Barat, region Bali & Nusa Tenggara dan beberapa region lainnya. Setiap region membawahi jumlah depo yang bertugas melayani ratusan ribu outlet pelanggan diseluruh Indonesia. Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti terdapat tingkat Kepuasan Kerja Karyawan yang tinggi terhadap pekerjaan yang karyawan jalani selama bekerja di PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung.

Berdasarkan fenomena dan wawancara yang dilakukan peneliti berdasarkan sembilan aspek *Job Satisfaction Survey* (JSS) terdapat aspek yang melingkupi kepuasan Kerja Karyawan seperti gaji, promosi, supervise, tunjangan, imbalan, kondisi operasional, rekan-rekan kerja, sifat dasar pekerjaan, dan komunikasi. Kepuasan Kerja, sama seperti kepuasan keseluruhan. Pada aspek gaji merupakan kepuasan atas gaji yang di peroleh dan kenaikan gaji. Aspek promosi merupakan kepuasan dengan adanya kesempatan promosi karyawan, aspek supervisi adalah kepuasan dengan pengawasan yang ada, aspek tunjangan adalah kepuasan dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, aspek imbalan atau upah merupakan kepuasan dalam memberikan kinerja yang terbaik, aspek kondisi operasional adalah kepuasan pada aturan dan prosedur dalam perusahaan, aspek rekan-rekan kerja merupakan kepuasan dengan sesama rekan kerja, aspek sifat dasar pekerjaan merupakan dengan tipe pekerjaan yang dikerjakan, dan aspek komunikasi merupakan kepuasan dengan cara berkomunikasi yang baik pada organisasi.

Gaji relatif menjadi kepuasan utama pada karyawan karena gaji merupakan hasil yang diterima oleh karyawan di setiap bulannya. Adapun daftar kisaran gaji yang di dapat pada karyawan PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Daftar Gaji Karyawan Tahun 2019

Level Jabatan	Kisaran Gaji Karyawan
Staff	Rp. 2.800.000,- sd Rp. 5.000.000,-
Supervisor	Rp. 3.500.000,- sd Rp. 6.500.000,-
Manager	Rp. 7.000.000,- sd Rp. 12.000.000,-
General Manager	Rp. 12.000.000,- sd Rp.13.000.000,-

Sumber: PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung, 2019

Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui kisaran gaji yang diberikan oleh PT Sinarniaga Sejahtera terhadap karyawannya. Dari gaji yang diterima setiap bulannya karyawan dapat menentukan kepuasan dilihat dari nominal yang diterima, berdasarkan hasil wawancara salah satu karyawan yang kurang puas dengan nominal gaji yang diterima seperti, karyawan dengan tingkat Pendidikan rendah saat menerima gaji yang dianggap tidak puas untuk karyawan tersebut. Pada aspek promosi karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bentuk promosi. PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distributor resmi dari produk Garudafood sehingga untuk promosi jabatan tidak begitu dijalankan dengan baik. Seperti karyawan yang bekerja selama 4 tahun tapi tidak mendapatkan promosi jabatan tetapi itu tidak menjadi masalah besar bagi karyawannya.

Pada aspek supervise karyawan merasa kurang puas karena bentuk pengawasan pada supervise kurang maksimal sehingga memungkinkan karyawan tidak mendapatkan pengawasan yang baik, dari hasil survey yang dilakukan maka masih banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang diperhatikan.

Tunjangan merupakan bentuk alokasi yang secara rutin diberikan dengan tujuan tertentu. Aspek tunjangan di PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung

diberikan dalam bentuk tunjangan kesehatan saja. Hal ini hanya memenuhi kebutuhan kesehatan karyawannya tidak dengan tunjangan masa tua karyawan, dengan adanya tunjangan kesehatan karyawan merasa senang karena bentuk kesehatan dari karyawannya sangat diperhatikan pada segi pengawasan.

Imbalan meliputi penerimaan pengakuan ketika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik sebagai rasa penghargaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau pencapaian yang telah berhasil dikerjakan. Imbalan diberikan ketika karyawan mencapai pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan, pada aspek imbalan karyawan merasa cukup puas karena imbalan yang diberikan kepada karyawan karena karyawan melakukan tanggung jawab dalam pencapaian perusahaan yang baik. Imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan reward yang telah dicapai.

Pada aspek kondisi operasional karyawan terlihat sibuk dengan tugas sulit yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kondisi pada perusahaan terlihat sibuk dalam mengerjakan pekerjaan masing-masing dalam kesempatan ini karyawan kurang memperhatikan apa yang menjadi kepuasan dalam kondisi seperti ini, serta aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan cukup membuat karyawan kewalahan.

Rekan kerja menjadi bagian utama dalam tim kerja sama yang baik, dalam aspek rekan kerja memang dibutuhkan kerja sama yang baik antar individunya sehingga menciptakan rasa harmonis dalam sesama rekan kerja. Pada aspek ini terlihat keharmonisan rekan kerja yang berada dalam sebuah tim menjadikan hubungan sesama rekan kerja yang kompeten atau saling bekerjasama pada setiap timnya. Hal ini menyebabkan kepuasan dalam rasa nyaman terhadap rekan-rekan kerja sehingga adanya hubungan erat didalam rekan kerja. Seperti yang terlihat pada saat melakukan survey, terlihat adanya kerjasama dan komunikasi yang baik didalamnya pada saat akan mengambil keputusan.

Berdasarkan aspek sifat dasar pekerjaan meliputi terkadang pekerjaan yang dilakukan sia-sia, senang dalam melakukan pekerjaan, dan perasaan bangga melakukan pekerjaan yang menyenangkan. Pada aspek ini karyawan tidak terlihat sia-sia dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi tidak terlihat juga ekspresi menyenangkan saat menjalankan pekerjaan. Seperti pada survey yang dilakukan karyawan terlihat biasa saja seperti menjalankan pekerjaan yang sehari-hari dilakukan.

Dalam aspek komunikasi terlihat jelas adanya komunikasi yang baik terhadap sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Dalam penelitian yang dilakukan terlihat adanya komunikasi yang baik terhadap sesama rekan kerja yang menciptakan rasa nyaman terhadap segala situasi dan kondisinya, terlihat jelas karyawan merasa puas dalam aspek ini karna disetiap keputusan yang akan dilakukan selalu ada komunikasi yang jelas disampaikan oleh ketua tim dan anggota tim kerja lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ristiyahana Nurbahar (2015) dalam Analisis Kepuasan Kerja Karyawan yang menyatakan bahwa tingkat Kepuasan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan Kerja Karyawan yang tinggi pada Kepuasan Kerja Karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi, Kepuasan Kerja Karyawan ditinjau dari supervisi oleh pimpinan, Kepuasan Kerja ditinjau dari kesempatan untuk maju, Kepuasan Kerja ditinjau dari rekan kerja, Kepuasan Kerja ditinjau dari kondisi kerja.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SINARNIAGA SEJAHTERA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka didapatkan suatu rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimanakah tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lmapung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Tembesu No. 2-5, Campang Raya, Kec. Tj. Karang Tim., Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Maret 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah tentang Kepuasan Kerja Karyawan yang meliputi kajian ilmu-ilmu penelitian dari para ahli ilmu penelitian tentang Kepuasan Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan agar penulis menganalisis Kepuasan Kerja karyawan di PT Sinarniaga Sejahtera Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang Kepuasan Kerja serta meningkatkan kemampuan

yang dimiliki dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi Darmajaya.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penulisan laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menganalisis Kepuasan Kerja Karyawan dalam menjalankan.

1.5.3 Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan koleksi perpustakaan untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi rekan-rekan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan yang diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan bagi yang membacanya terutama mengenai Kepuasan Kerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap Bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori

Pada bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan pendukung penelitian serta penulisan skripsi ini akan yang akan dilakukan oleh penulis/peneliti.

Bab III: Metode Penelitian

Dalam bab ini dijelaskan tentang metodologi penelitian penyelesaian masalah yang dijelaskan di perumusan masalah yang meliputi metode pengumpulan data, metode pengembangan sistem, serta alat dan bahan pendukung.

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian yang berupa analisis data Kepuasan Kerja Karyawan, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Bab V : Simpulan Dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dari seluruh pembahasan dan saran yang di perlukan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN