

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya sangat dipengaruhi oleh sumberdaya perusahaannya, yang antara lain adalah sumberdaya manusia, keuangan, mesin atau peralatan yang dimiliki atau digunakan, ketersediaan bahan baku, teknologi yang digunakan, dan jaringan pasar, dari kesemua sumberdaya tersebut penulis meyakini bahwa manusia menjadi variabel yang paling vital diantara variabel sumberdaya perusahaan yang lainnya. Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa hari ini seluruh kehidupan manusia juga termasuk kegiatan bisnis sangat dibantu dengan hadirnya teknologi, teknologi yang membantu banyak perusahaan dalam melakukan proses penyelesaian operasional perusahaan, termasuk juga dalam mengelola atau manajemen perusahaan. Walaupun peran teknologi menjadikan perusahaan dapat bekerja semakin cepat dan efisien akan tetapi lagi-lagi teknologi tidak akan bisa bekerja untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, akan tetapi teknologi tetap membutuhkan peran manusia untuk mengendalikan, merawat dan mengembangkan teknologi tersebut, apa yang ingin disampaikan penulis bahwa manusia adalah faktor yang sangat vital bagi perusahaan, aset sekaligus yang menjadikan perusahaan dapat memiliki nilai dalam persaingan pasar yang kian ketat.

Walaupun perusahaan menyadari bahwa peran sumberdaya manusia sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, perusahaan juga menyadari bahwa kegagalan perusahaan disebabkan oleh manusia itu sendiri, sehingga kehadiran manajemen atau pengimplementasian manajemen untuk mengelola manusia juga dilakukan dengan baik dengan menerapkan fungsi utamanya dalam mengelola manusia di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi, Bangun (2012:5)

Dalam sudut pandang manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia, perusahaan berpandangan bahwa manusia atau karyawan di dalam perusahaan adalah aset berharga yang harus perusahaan perhatikan sebagaimana telah penulis sampaikan di atas.

Berdasarkan pandangan tersebut maka patutlah perusahaan memberikan perhatian yang lebih bagi karyawannya atau bagaimana karyawan diperusahaan merasa puas bekerja di perusahaan, sehingga jika karyawan merasa puas bekerja di dalam perusahaan secara tersistem akan memberikan hasil kerja yang terbaik dan pada akhirnya perusahaan juga dapat bersaing di pasar yang sangat kompetitif. Menurut Lease (1998) dalam Neog dan Barua (2014) karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya cenderung lebih produktif, lebih komitment dan cenderung untuk tidak meninggalkan perusahaan. Berdasarkan teori tersebut maka penulis dapat melihat alasan mengapa perusahaan berusaha bukan hanya berkonsentrasi pada bagaimana meningkatkan produktifitas karyawan akan tetapi perusahaan sebaiknya tidak lupa untuk juga memberikan tanggung jawabnya pada para karyawan yang antara lain adalah menjadikan kariawan puas bekerja di dalam perusahaan.

Menjadikan karyawan puas dalam bekerja tentu menjadi tantangan bagi seluruh perusahaan dimanapun perusahaan tersebut berada, khususnya bagi perusahaan yang pada proses operasionalnya memiliki tingkat kerumitan yang tinggi, ketelitian dan kehati-hatian, sehingga saat pekerjaan tersebut dilaksanakan berulang-ulang dengan waktu yang lama akan membirikan tekanan yang kurang nyaman pada para karyawan atau karyawan dapat terkena stress. Perusahaan yang memiliki karakteristik seperti penulis sebutkan tadi biasanya adalah perusahaan besar yang telah memiliki beberapa cabang dengan skala yang besar pula, karyawan yang banyak, dan jika mengalami kesalahan kecil dapat mendatangkan kerugian besar bagi perusahaan, dan Tamaris Hidro adalah perusahaan yang secara umum memiliki karakteristik tersebut.

Berdasarkan hal tersebut dalam kesempatan kali ini peneliti ingin mengusulkan PT Tamris Hidro dengan cabang yang berlokasi di cabang Sukarame, Kerang, Batu Brak, Lampung Barat. PT Tamris Hidro adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang proyek pembangunan pembangkit listrik tenaga *mini hidro* dengan dua kegiatan utama yaitu pengembangan dan investasi. PT Tamris Hidro juga memiliki cabang di Lampung yaitu di Sukarame, Kerang, Batu Brak, Lampung Barat selain juga terdapat pada beberapa provinsi di Indonesia yaitu Propinsi Aceh, Sumatra Utara, Sumatra Barat, Lampung Barat, Banten, Jawa Tengah, Nusa Tenggara Barat, dan Sulawesi Selatan. Melihat pada skala kegiatannya

PT Tamaris Hidro penulis melihat perusahaan tersebut adalah perusahaan yang memiliki skala kegiatan yang besar dan telah melakukan menerapkan manajemen pengelolaan manusia dengan standar pengelolaan yang menerapkan teknologi, sehingga sangat patut untuk ditahui bagaimana proses pengelolaan manusia didalam perusahaan sehingga para karyawan terus bertahan dan produktif dikarenakan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Tamaris Hidro Lampung Barat

Data Karyawan PT. Tamaris Hidro		
Lampung Barat		
No	Bagian	Jumlah Karyawan
Office		
1	Staff HRD	3
2	Staff Logistik	3
3	Staff Keuangan	2
4	Staff Engineering	2
5	Staff QC	1
Field Officer		
6	K3 (Kesehatah, Keselamat, dan Keamanan kerja)	2
7	Konstruksi	28
Total		41

Sumber: Manajemen PT. Tamaris Hidro, 2020

Dari tabel 1.1 nampak bahwa PT. Tamaris Hidro 7 bagian atau divisi dalam menjalankan kegiatan perusahaan yang keseluruhan divisi tersebut dijalani oleh 41 orang karyawan. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh perwakilan dari divisi sumberdaya manusia, beliau mengatakan “ PT Tamaris Hidro sangat memperhatikan perusahaan dari semenjak proses perekrutan kaaryawan sampai dengan bagaimana menjaga produktivitas karyan yang tentu saja kepuasan kerja menjadi faktor yang paling utama”. Beliau juga mengatakan bagaimana PT Tamaris Hidro menjaga proses kerja karyawan, “bagi karyawan yang bekerja dengan jenis pekerjaan administratif dibutuhkan ketelitian dan kehati-hatian yang tinggi, dengan kesalahan yang timbul artinya perusahaan dengan jenis pekerjaan seperti ini berpotensi menghadapi kerugian yang besar, dan jika kesalahan terjadi perusahaan akan memberikan konsekwensi serius yaitu karyawan dapat kehilangan pekerjaannya”. Juka penulis mencermati informasi yang telah didapat bahwa pekerjaan yang ada di dalam

perusahaan memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi, jenis pekerjaan yang dapat saja menjadikan para karyawan tidak kerasan, atau mengalami kondisi stress yang dapat saja karyawan tidak dapat bertahan atau mengundurkan diri, ini menjadi temuan masalah pertama bagi penulis, dimana berdasarkan indikator dari teori yang digunakan oleh penulis, berdasarkan Luthans dalam Adolfina, A. (2014) bahwa untuk mencapai kepuasan kerja karyawan perusahaan sebaiknya perusahaan meninjau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan karena pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans dalam Adolfina, A. (2014) bahwa karyawan yang puas dalam bekerja dapat diukur melalui indikator yang antara lain yaitu berdasarkan pekerjaannya, berdasarkan upah dan gaji, berdasarkan kesempatan mendapatkan promosi, berdasarkan pengawasan, dan berdasarkan rekan kerja. Sebagai pijakan dalam menganalisis masalah pada objek peneliti, peneliti akan melihat apakah PT Tamaris Hidro telah mengimplementasikan beberapa faktor yang telah penulis sebutkan di atas untuk menjadikan karyawan puas dalam bekerja atau sebaliknya yaitu perusahaan belum menerapkan indikator yang yang dapat memicu kepuasan kerja, sehingga dalam hal tersebut dapat menjadi masalah bagi perusahaan dikemudian hari, sehingga karena hal tersebut tentu akan berpengaruh negatif pada prestasi perusahaan.

Dalam praservei yang telah dilakukan oleh penulis tentang program-program yang telah diterapkan oleh PT Tamaris Hidro, perwakilan dari bagian *Human Resource Department* (HRD) mengatakan bahwa PT Tamaris Hidro telah memiliki beberapa program yang bertujuan untuk menghadirkan kepuasan kerja bagi karyawannya, terutama karena mereka menghadapi pekerjaan yang tidak mudah, membutuhkan kehati-hatian, ketelitian dan menggunakan teknologi terbaru, “program yang telah kami terapkan pada perusahaan ini, yang bertujuan untuk menghadirkan kepuasan kerja bagi karyawannya adalah program-program yang berhubungan dengan upah dan gaji, pendistribusian pekerjaan yang disesuaikan dengan bidangnya, dan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang diberikan satu kali dalam se-tahun”.

Berdasarkan program yang telah diterapkan oleh PT Tamaris Hidro, penulis meyakini bahwa program tersebut akan berdampak positif bagi seluruh karyawan dimana karyawan

akan merasa puas. Meskipun program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sudah diterapkan, akan tetapi penulis masih melihat bahwa program tersebut dapat dioptimalkan lagi dengan cara perusahaan memperhatikan beberapa hal, dan ini bagi penulis adalah masalah ke-dua yang ditemukan. Mengacu pada masalah kedua artinya perusahaan belum mengoptimalkan perhatiannya pada bagaimana pemuasan kerja karyawan yang sesuai dengan indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Adolfina, A. (2014), karyawan seringkali memandang pembayaran sebagai bagian bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka kepada organisasi.

Beberapa hal yang penulis lihat dapat dioptimalkan adalah didasari dari penjelasan HRD tentang program yang telah diterapkan oleh perusahaan di atas, dari program-program tersebut penulis melihat bahwa program tersebut masih dapat dioptimalkan kembali, diantaranya adalah pada program pemberian upah dan gaji bagi karyawan PT Tamaris Hidro, penerapan upah dan gaji pada PT Tamaris Hidro khususnya yang berhubungan dengan kompensasi atau bonus, PT Tamaris Hidro memberikan pada karyawan melalui mekanisme evaluasi tahunan, karyawan hanya menerima kompensasi jika karyawan dapat mencapai target tahunan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan belum berdasarkan indikator yang lainnya. Program kedua yaitu promosi yang diberikan oleh perusahaan juga berdasarkan pada evaluasi tahunan atas pencapaian target seperti pada penjelasan program pertama yang telah penulis sampaikan dan masih belum didasari dengan indikator yang lain seperti masa kerja atau latar belakang yang lain, terlebih lagi karyawan juga menuntut kesejahteraan.

Jika penulis melihat pada teori yang telah disampaikan oleh Luthans dalam Adolfina, A. (2014) tentang bagaimana perusahaan dapat menghadirkan kepuasan kerja bagi para karyawan, dari informasi yang telah didapatkan oleh penulis, yang disampaikan oleh perwakilan dari bagian Sumberdaya Manusia mengatakan bahwa “perusahaan mengevaluasi para karyawan dengan cara yang tegas yaitu jika terjadi kesalahan kerja maka resiko yang dapat ditanggung oleh karyawan adalah karyawan dapat dikeluarkan dari perusahaan”, demikian dilakukan oleh perusahaan dikarenakan resiko dari kesalahan tersebut akan berdampak pada kerugian besar yang akan ditanggung oleh perusahaan, hal tersebut memang sepertinya akan dilakukan oleh semua perusahaan akan tetapi dalam hal ini penulis tidak mendapatkan informasi bahwa perusahaan menerapkan konsep *employee*

centeredness yaitu seperti menyediakan saran dan bimbingan dan berkomunikasi dengan pekerja secara pribadi sebagaimana halnya dengan level atas, Luthans dalam Adolfina (2014), dan ini menjadi masalah ke-tiga yang ditemukan oleh penulis.

Dari penjelasan di atas maka penulis memandang bahwa PT. Tamaris Hidro adalah perusahaan besar yang memiliki potensi yang besar dalam industrinya, dilihat dengan layanan yang dimiliki dan cara kerja yang telah menggunakan teknologi terbaru, dengan penerapan manajemen kinerja seluruh 7 bendungan secara tersentral dari pusat (Jakarta). Peranan sumberdaya manusia yang handal adalah faktor yang menyebabkan PT. Tamaris Hidro mampu menjadi besar sampai dengan hari ini, terlebih lagi bagi PT. Tamaris Hidro dapat dikatakan tidak memiliki pesaing, khususnya di Lampung Barat. Dengan sumberdaya yang berkompeten dalam bidang kerjanya adalah dengan karyawan yang selalu dapat menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan, baik target tersebut bersifat target pribadi atau mereka bersama-sama berusaha mencapai target yang ditetapkan untuk bidang kerjanya masing-masing. Dengan penjelasan yang telah penulis dapatkan dari bagian HRD sebagaimana telah penulis jelaskan sebelumnya maka pekerjaan yang dihadapi oleh para karyawan PT. Tamaris Hidro adalah pekerjaan yang tidak mudah, pekerjaan yang memiliki resiko yang tinggi, dimana jika perusahaan melakukan kesalahan maka dampak kerugian yang akan ditanggung oleh perusahaan adalah kerugian yang besar, sementara dampak kesalahan yang dilakukan oleh karyawan secara individu akan berdampak pada hilangnya pekerjaan karyawan yang melakukan kesalahan kerja tersebut karena diberhentikan oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Resign PT. Tamaris Hidro Lampung, Tahun 2019

No.	Bidang	Karyawan Resign
1	Staff HRD	
2	Staff Logistik	1
3	Staff Keuangan	3
4	Staff Engineering	2
5	Staff QC	1
6	K3 (Kesehatah, Keselamat, dan Keamanan kerja)	2 1
7	Konstruksi	2
Total		10

Sumber: Bagian SDM PT. Tamaris Hidro Lampung, 2020

Tab 1.2 di atas menginformasikan jumlah karyawan yang *resign* dari perusahaan selama tahun 2019 dari total karyawan PT. Tamaris Hidro Lampung Barat yang telah penulis sampaikan sebelumnya, dengan total karyawan sebanyak 41 orang. Jumlah karyawan yang melakukan *resign* pada tahun 2019 adalah sebanyak 10 orang atau sebanyak 30%, meskipun penulis tidak mendapatkan informasi tentang jumlah karyawan yang *resign* pada tahun sebelumnya, akan tetapi jumlah karyawan yang *resign* pada tahun 2019 tergolong tinggi, sehingga dengan angka tersebut perusahaan patut untuk mengevaluasi kinerjanya, terutama yang berkaitan dengan usaha perusahaan untuk menghadirkan kepuasan kerja di dalam perusahaan.

Salah satu media online ternama okezone.com yang mengutip akun kementerian tenaga kerja dengan nama akun @kemnaker (kamis, 02/07/2020) mengatakan ada delapan alasan mengapa karyawan memilih *resign* dari perusahaan yang alasan tersebut antara lain adalah (1) karir tidak kunjung berkembang, (2) lingkungan kerja kurang kondusif, (3) dapat tawaran pekerjaan lain, (4) jenuh dengan pekerjaan, (5) mencari tantangan baru, (6) melanjutkan pendidikan, (7) gaji tidak sesuai, dan (8) alasan keluarga. Melihat pada informasi yang berkaitan dengan alasan karyawan melakukan *resign* tersebut, ada kesesuaian antara alasan-alasan tersebut dengan informasi yang didapat oleh penulis dari PT. Tamaris Hidro Lampung Barat, dimana sebelumnya penulis juga sudah membahas bahwa karakteristik pekerjaan yang ada di perusahaan PT. Tamaris Hidro Lampung Barat yaitu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi dengan resiko tinggi, karyawan menuntut kesejahteraan, dan penyampaian kompensasi oleh perusahaan secara serentak terjadi 1 tahun sekali, yang alasan tersebut sesuai dengan point nomor satu (1) dan point nomor (7) tentang alasan karyawan melakukan *resign*.

Penerapan program pengelolaan sumberdaya yang berorientasi pada kepuasan kerja karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang menantang seperti yang telah penulis jelaskan di atas menjadi sangat penting dan dalam kesempatan kali ini penulis diberi kesempatan untuk masih dapat menemukan hal yang penulis anggap penting untuk dibahas, tentu saja berkaitan dengan masalah peningkatan kepuasan kerja yang didasari dari informasi dilapangan guna keberlangsungan prestasi yang telah perusahaan raih sampai dengan saat ini. Berdasarkan akan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan di atas dan betapa pentingnya bagi penulis untuk menganalisa dan berupaya

memberikan saran bagi beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini khususnya PT Tamaris Hidro melalui analisis yang akan dilakukan oleh penulis pada penjelasan di bab-bab selanjutnya, berdasarkan alasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Tamaris Hidro Cabang Lampung Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka didapatkan suatu rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di PT Tamaris Hidro cabang Lampung Barat berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji dan Upah, Promosi, Pengawasan (*Supervisi*), dan Rekan Kerja dengan menggunakan *Indeks Performance Analysis (IPA)*

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini para karyawan PT Tamaris Hidro cabang Lampung Barat.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tamaris Hidro cabang Lampung Barat.

1.3.3. Ruang lingkup tempat

Tempat atau lokasi penelitian ini yaitu PT Tamaris Hidro cabang Sukarame, Kerang, Batu Brak, Lampung barat.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2020 s.d. bulan Agustus 2020.

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) terutama berkaitan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan di PT Tamaris Hidro cabang Lampung Barat berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji dan Upah, Promosi, Pengawasan (*Supervisi*), dan Rekan Kerja dengan menggunakan *Indeks Performance Analysis (IPA)*

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian dimaksudkan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dalam industri layanan penyedia energi listrik.

1.5.2. Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, sebagai referensi bagi para pembaca dan peneliti yang akan melakukan penelitian dengan ruang lingkup pembahasan yang sama.

1.5.3. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tentang pentingnya peran strategi pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan khususnya dalam meningkatkan dan mempertahankan Kepuasan Kerja Karyawan.

1.6 Sistematis Penulisan

Skripsi ini akan disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang menjadi dasar pembahasan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode pengumpulan data, prosedur penelitian dan metode analisis yang digunakan sebagai pendekatan penyelesaian permasalahan yang terjadi.

BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang pemahasan dan analisis dari hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA