

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia melibatkan langkah-langkah untuk mengatasi beragam isu yang berkaitan dengan anggota tim seperti karyawan, pegawai, buruh, manajer, serta pekerja lainnya. Tujuannya adalah untuk memberikan dukungan yang optimal terhadap operasional organisasi atau perusahaan guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Setiap kegiatan manajemen sumber daya manusia memerlukan pemikiran dan pelajari apa yang berhasil dan apa yang tidak. Dalam lingkungan tantangan tenaga kerja yang terus berkembang, hukum yang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja yang berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang (Masram and Mu'ah, 2017).

Permasalahan terkait sumber daya manusia di dalam perusahaan berfokus pada ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh berbagai isu yang muncul di lingkungan perusahaan. Faktor-faktor ini mencakup lingkungan kerja yang tidak kondusif, peraturan yang membatasi karyawan, hubungan yang kurang harmonis antara rekan kerja dan atasan, serta kurangnya penghargaan baik dalam bentuk imbalan maupun pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan rendah, hasil kerja yang dihasilkan juga cenderung menurun. Menurut pandangan Syaharuddin (2016), penting untuk membentuk kepuasan kerja karyawan

secara optimal guna meningkatkan semangat kerja, loyalitas, disiplin, dan kualitas karyawan (Lawren and Ekawati, 2023).

Kepuasan kerja merupakan pandangan positif yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang muncul melalui penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian ini bisa melibatkan berbagai aspek pekerjaan, dan penilaian semacam itu dianggap sebagai wujud penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam lingkungan kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Masram and Mu'ah, 2017). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas pekerjaannya dalam suatu instansi. Kepuasan kerja yaitu persepsi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan perasaan suka terhadap pekerjaannya, yang mana hal tersebut dapat diketahui dari sikap dan perilakunya (Sulaimah dkk, 2020).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Seperti halnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan preferensi dan nilai-nilai yang mereka anut. Kepuasan kerja karyawan terkait dengan faktor keadilan dan proporsi antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dan kontribusi kinerjanya yang diberikan kepada perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan yang

tidak puas pada karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada para pelanggan (Mukhtar, 2019).

Menurut Rizany *et al* (2019) terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik individu (termasuk umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin), gaji, lingkungan kerja, kondisi kerja, reward, dukungan, dan penjadwalan (Rahmaniah *et al*, 2020). Sedangkan menurut Siagian (2012) alasan ketidakpuasan kerja dapat bermacam-macam, seperti kondisi kerja yang tidak memuaskan, gaji rendah, hubungan yang tidak sesuai antara atasan dan rekan kerja, kebijakan administrasi, kebijakan organisasi, dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan pribadi adalah kebijakan dan manajemen, upah, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan (Muti, 2020).

Indonesia tahun 2021 rata-rata upah buruh/karyawan/pegawai sebesar Rp 2.860.630/bulan. Nilai tersebut lebih kecil dari rata-rata upah buruh/karyawan/pegawai pada Februari 2020 yang sebesar Rp 2.911.540/bulan. persentase buruh/karyawan/pegawai yang upah sebulannya lebih rendah dibanding UMP di provinsi tempatnya bekerja terlihat sedikit lebih tinggi daripada buruh/karyawan/pegawai yang upah sebulannya lebih besar sama dengan UMP di provinsi Pada tempat kerja, masing-masing memiliki persentase 50,70% dan 49,30%. Dari total 48,52 juta individu yang bekerja sebagai buruh, karyawan, atau pegawai di

Indonesia, sekitar 6,69% di antaranya memiliki penghasilan bulanan yang tidak jelas apakah berada di bawah atau di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) tempat mereka bekerja. Hal ini dikarenakan lokasi mereka yang berada di luar negeri ataupun menjawab tidak tahu saat survey ('Keadaan pekerja di Indonesia', 2021).

Penelitian pada tahun 2018 yang dilansir Global Employee Engagement Index bahwa Asia dengan skor 65% menjadi wilayah dengan tingkat kepuasan kerja terendah diantara Amerika Selatan 75% (Employee, Rebounds and High, 2018). Hasil riset Accenture mengungkapkan, dari 30 negara yang disurvei, Indonesia menduduki posisi terendah, yakni hanya 18% karyawan yang menyatakan puas akan pekerjaannya (Pamungkas, 2019).

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran terbuka di Sumatera Barat mencapai 190,61 ribu jiwa pada 2020. Hasil riset dari Badan Pusat Statistik Kota Padang tahun 2020 menyatakan tingkat pengangguran pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 13,64 % dibandingkan pada tahun 2019 yang sebelumnya sebanyak 8,76 %. Hal ini dikarenakan ketidaksesuaian dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2019) bahwa responden yang tidak puas dengan gaji sebanyak 66,7% karena gaji yang di berikan perusahaan tidak seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan, rekan kerja yang tidak baik sebanyak 71,4% karena kurangnya saling bekerja sama dalam mencapai target.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sadya (2019) menunjukkan bahwa responden tidak puas dengan gaji yang di berikan perusahaan sebanyak 85% karena sistem pembagian gaji di perusahaan dianggap tidak sesuai dan tidak jelas, dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik sebanyak 65% karena kurang dekat antara satu sama lain dan kemampuan untuk saling bekerja sama kurang dalam mencapai target .

PT Statika Mitrasarana merupakan perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT, PT Statika Mitrasarana merupakan perusahaan yang aktif dalam menjual material konstruksi mulai dari lingkup usaha yang berskala kecil hingga besar. PT Statika Mitrasarana juga dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi. PT Statika Mitrasarana beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No. 89 Kota Padang. Karyawan PT Statika Mitrasarana berjumlah 45 orang yang diantaranya 40 karyawan laki - laki dan 5 karyawan perempuan.

Pada tahun 2020 – 2021 di PT Statika Mitrasarana, karyawan terpaksa di PHK dikarenakan pendapatan perusahaan semakin menurun akibat tidak adanya proyek pembangunan jalan pada saat terjadinya covid – 19. Adapun kinerja karyawan yang tidak baik maka perusahaan akan bergerak cepat mengambil tindakan untuk memberikan surat peringatan (SP) kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tidak baik.

Menurut Herzberg (2009) ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas

adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan (Hurriyati, 2019).

Berdasarkan survey awal pada tanggal 12 Juni 2023 dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan secara angket di PT Statika Mitrasarana bahwa dari 10 responden 1 (10%) responden menyatakan tidak puas dengan gaji yang diterima karena tidak seimbang dengan tugas yang dikerjakan dan aturan pembagian gaji dari perusahaan dianggap tidak jelas dan tidak sesuai, 3 (30%) responden menyatakan bahwa tidak puas dengan kondisi tempat kerja karena tempat bekerja yang kurang memadai dan tidak tersedianya tempat makan/ kantin di tempat kerja, 6 (60%) responden menyatakan bahwa tidak puas dengan rekan kerja karena rekan kerja yang kurang dekat antara satu sama lain dan kurangnya kemampuan untuk saling bekerja sama dalam mencapai target.

Berdasarkan latar belakang di atas selanjutnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gaji, kondisi kerja dan rekan kerja. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “ **Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang Tahun 2023**”

## **B. Perumusan Masalah**

Apa saja faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang tahun 2023?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang tahun 2023.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang tahun 2023.
- b. Diketahui distribusi frekuensi gaji karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang Tahun 2023.
- c. Diketahui distribusi frekuensi kondisi kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang tahun 2023.
- d. Diketahui distribusi frekuensi hubungan rekan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang tahun 2023.
- e. Diketahui hubungan gaji dengan kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang tahun 2023.
- f. Diketahui hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang tahun 2023.
- g. Diketahui hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang tahun 2023.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

#### **a. Bagi peneliti**

Dapat mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada saat perkuliahan kedalam suatu penelitian serta menambah faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

#### **b. Bagi peneliti selanjutnya**

Sebagai bahan informasi dan juga data dasar untuk penelitian selanjutnya terkhusus yang menggunakan metode yang sama dengan penelitian ini.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi perusahaan**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan supaya dapat membantu peneliti dalam pemberian informasi mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana tahun 2023.

#### **b. Bagi karyawan**

Hasil ini bisa menjadi masukan berharga bagi karyawan, mendorong mereka untuk melakukan perbaikan, dan meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya agar kinerjanya bisa lebih baik.

## **E. Ruang Lingkup**

Penelitian ini membahas tentang faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan karyawan dan variabel independen gaji, kondisi kerja,

rekan kerja. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan metode *cross sectional*. Waktu penelitian bulan Maret – Agustus 2023. Pengumpulan data penelitian pada tanggal 1 Agustus - 19 Agustus 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Statika Mitrasarana berjumlah 45 orang dengan sampel 35 orang dikarenakan 10 orang telah digunakan untuk pengambilan data survey awal, menggunakan teknik pengambilan sampel secara *total sampling*. Cara pengolahan data dalam penelitian ini adalah analisis univariat yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari masing – masing variabel yang di teliti dan analisis bivariate untuk mengetahui hubungan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan uji *Chi square*.

