

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan baik perusahaan besar, menengah maupun kecil memerlukan sumber daya untuk dapat melaksanakan kegiatan perusahaan. Sekarang ini, Indonesia memiliki sumber daya yang lebih dari cukup. Sumber daya yang utama adalah manusia, yaitu orang yang mengisi perusahaan dengan pekerjaan, bakat, kreativitas dan semangatnya. Manusia memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa peran aktif dari manusianya, maka tujuan perusahaan tidak akan terwujud.

Mengingat betapa pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan sudah semestinya manusia diperlakukan secara layak, yaitu dengan memperhatikan keinginan atau kebutuhan manusia pada umumnya. Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya. Semakin luas pandangan seseorang, semakin ia merasa bahwa masih banyak kebutuhannya yang belum terpenuhi. Bahkan manusia akan cenderung untuk mempunyai kebutuhan yang tak terhingga, yang artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan akan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Setiap harinya, karyawan menghabiskan sepertiga hari dari waktu mereka di tempat kerja, tidak mengherankan bahwa mereka mengharapkan pekerjaan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan termasuk kepuasan yang diperoleh dari pekerjaannya. Untuk dapat memuaskan karyawannya, perusahaan tidak dengan mudah melakukannya karena tiap karyawan berbeda-beda memandang arti kepuasan itu sendiri.

Kepuasan kerja ini bersifat subyektif, karena karyawan memandang kepuasan sebagai sesuatu hal yang menguntungkan atau tidak baginya. Kepuasan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain tunjangan, kesempatan promosi, komitmen, turn over, penerimaan bonus, semangat kerja dan ketidakamanan pekerjaan.

Tunjangan karyawan merupakan bentuk kompensasi tambahan, berupa pembayaran financial atau non financial di luar pembayaran upah atau gaji. Tunjangan juga merupakan upaya memenuhi hak para karyawan dengan tujuan agar karyawan melaksanakan tugas-tugasnya secara bertanggung jawab dan diharapkan para karyawan akan bekerja dengan moral kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerjanya.

Program tunjangan yang diberikan oleh perusahaan belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan, karena tidak sesuai dengan kebutuhan atau keinginan tiap karyawan. Dimana program tunjangan yang diberikan perusahaan

berdasarkan ketetapan dari pimpinan saja, tanpa melihat apa yang menjadi kebutuhan yang paling diinginkan oleh karyawannya. Bentuk tunjangan yang diinginkan karyawan bervariasi berdasarkan usia, status perkawinan dan jenis kelamin. Ini dikarenakan karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda.

Walaupun banyak perusahaan telah memberikan tunjangan yang memadai tetapi kepuasan kerja karyawan masih rendah. Karena perusahaan tidak mempersoalkan siapa yang memanfaatkan tunjangan tersebut, seperti tunjangan yang nonfinancial berupa tunjangan rekreasi yang hanya dirasakan manfaatnya oleh karyawan yang usianya masih muda saja serta tunjangan lainnya. Sehingga program tersebut belum cukup untuk mendorong semangat kerja karyawan yang tinggi, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Adanya kesempatan promosi berarti adanya peluang yang dapat dipergunakan oleh karyawan dalam menduduki jenjang karir yang lebih tinggi. Biasanya, promosi jabatan ini dilakukan oleh perusahaan pada saat ada jabatan yang kosong yang ditinggalkan oleh pejabat sebelumnya. Kekosongan jabatan ini terjadi karena karyawan yang menjabat sebelumnya telah pensiun, meninggal dunia, dipindahkan atau diturunkan jabatannya. Jadi, kegiatan promosi jabatan ini tidak dilakukan setiap saat tetapi, pada saat tertentu ketika perusahaan membutuhkannya.

Bagaimanapun juga setiap karyawan tentunya tidak ingin hanya terus menduduki suatu jabatan tertentu saja, jika ternyata masih ada jabatan yang lebih tinggi dan menantang di atas jabatan yang didudukinya saat ini. Dengan terbukanya kesempatan promosi, karyawan akan lebih tertarik berada di dalam

organisasi dan tidak berkeinginan untuk keluar dari organisasinya tersebut. Bahkan dengan dibukanya kesempatan promosi, akan menumbuhkan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Namun tidak semua perusahaan menyiapkan suatu kesempatan promosi yang sama diantara karyawannya. Terutama di bagian marketing kesempatan ini tergolong kurang terbuka. Banyaknya jumlah angkatan kerja di Indonesia yang masih menganggur memungkinkan perusahaan memiliki posisi tawar menawar yang lebih kuat. Artinya jika beberapa karyawan memilih meninggalkan perusahaan atau beberapa karyawan memiliki kinerja yang rendah, perusahaan tidak akan kesulitan merekrut karyawan baru. Tetapi ada yang perlu diperhatikan perusahaan, jika angka turn over tinggi dan kinerja karyawan rendah. Hal ini hanya akan mengurangi efisiensi kerja dan akan mengganggu produktivitas akibat dari rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tingkat turn over karyawan. Turn over adalah perpindahan karyawan dikarenakan karyawan tersebut tidak ingin bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Turn over terjadi karena karyawan merasa apa yang diinginkan tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan perusahaannya. Disini karyawan menilai perusahaannya, apakah perusahaan tersebut mampu atau berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan para karyawannya. Namun hal tersebut tidak dapat dilakukan perusahaan dalam waktu dekat mengingat keinginan tiap karyawan berbeda. Dan biasanya melalui proses yang

panjang. Karyawan yang tidak sabar menunggu proses tersebut akan mengundurkan diri dari perusahaan.

Tingkat turn over yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan, karena hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak baik dalam mengelola karyawannya dan juga dapat memperlambat tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Ini akan menurunkan reputasi dan citra dari perusahaan tersebut. Selain itu, bila tingkat turn over tinggi tentunya ini akan berdampak pada karyawan lain yang masih bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan yang masih bekerja akan menjadi tidak puas dengan perusahaannya, dan akan berakibat pada turunnya kinerja karyawan dan membuat produktivitasnya rendah.

Manusia adalah sumber daya yang harus disediakan pembiayaannya atas pekerjaan dan jasa-jasanya kepada perusahaan. Karena manusia sebagai tenaga kerja telah menggunakan pengetahuan, keterampilan dan waktunya untuk bekerja bagi perusahaan dan berhak atas imbalan tertentu. Sudah selayaknya perusahaan mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawannya, mulai dari tingkat pangan, sandang dan papan kemudian berlanjut ke tingkat pemenuhan selanjutnya sesuai dengan yang ingin karyawan capai. Pemenuhan kebutuhan dasar untuk dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari, secara tidak langsung memiliki pengaruh pada rasa aman karena adanya pekerjaan itu karyawan mendapat penghasilan.

Kebutuhan karyawan sangat bervariasi dan pihak perusahaan hendaknya mengupayakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Perusahaan dituntut

untuk memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dengan penghasilan yang diterima karyawan. Untuk itu perusahaan mengambil langkah dengan memberikan bonus kepada karyawannya. Penerimaan bonus yang diterima karyawan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan, dimana hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Tetapi penerimaan bonus yang tidak sesuai dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Mengingat kebutuhan karyawan yang meningkat cepat sesuai dengan tuntutan hidup maka perlu adanya keseimbangan antara balas jasa yang diterima.

Perilaku yang dilakukan oleh manusia merupakan rangkaian aktivitas yang berawal dari semangat untuk memenuhi kebutuhan . Kebutuhan merupakan alasan utama yang membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja. Di dalam perusahaan, karyawan bersemangat untuk bekerja dengan baik selain untuk mencapai tujuan organisasi, juga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motif yang ada pada individu dapat berbeda satu dengan yang lain, tergantung pada tujuan yang ingin dicapainya pada saat tertentu. Sikap dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Seperti sikap terhadap perusahaan yang mempekerjakan, supervisi, hubungan sesama karyawan, suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota suatu organisasi yang kurang baik akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Dan bila hal itu terjadi tentunya ini akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan dampak karyawan menjadi malas, tidak disiplin dan cenderung melanggar peraturan yang ada. Bila sudah demikian, yang akan rugi bukan saja karyawan tetapi juga perusahaan. Karena biasanya, karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, kepuasan kerjanya menurun.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja adalah ketidakamanan pekerjaan. Ketidakamanan pekerjaan merupakan perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan akibat tidak pastinya nasib pekerjaannya di masa depan. Adanya perubahan yang terjadi di dalam perusahaan ataupun diluar perusahaan sangat mempengaruhi karyawan. Akibatnya karyawan merasa terancam, khawatir dan cemas karena potensi perubahan dapat mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Karyawan merasa tidak aman karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaiannya yang makin tidak dapat diramalkan.

Peningkatan rasa tidak aman dalam bekerja muncul akibat kondisi perekonomian yang tengah mengalami kemunduran. Di Indonesia, ketidakamanan pekerjaan semakin bertambah saat mengalami krisis moneter pada tahun 1998 yang lalu. Hingga saat ini ketidakamanan pekerjaan belum mengalami penurunan, tetapi semakin meningkat. Kenyataan yang terjadi dalam dunia kerja dan industri di Indonesia saat ini memang memungkinkan tingginya ketidakamanan pekerjaan di kalangan karyawan, karena saat ini perusahaan cenderung lebih memilih mempekerjakan karyawan kontrak tanpa memperhatikan ketentuan Undang-Undang perburuhan yang berlaku di Indonesia, bahwa karyawan kontrak yang

telah melalui 2 kali perpanjangan kontrak berhak di angkat sebagai karyawan tetap.

Akibatnya para karyawan semakin merasakan ketidakamanan pekerjaan, padahal ketidakamanan pekerjaan ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa masa depannya di perusahaan tidak terjamin cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Seperti yang telah diketahui, kepuasan kerja sangat dibutuhkan perusahaan dalam mencapai efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, perusahaan tidak banyak yang memperhatikan permasalahan ini. Ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan karyawan tidak terlalu dianggap penting untuk segera dapat diselesaikan.

PT Panawasa Citraboga Mandiri adalah perusahaan waralaba yang salah satu anak cabangnya merupakan perusahaan yang telah dikenal oleh masyarakat luas yaitu Bakmi Japos. Sebagai perusahaan waralaba restoran yang tujuannya adalah mencari keuntungan tentunya PT Panawasa Citraboga Mandiri berusaha untuk dapat memperoleh laba yang tinggi, salah satu caranya adalah dengan memberikan sejumlah target penjualan yang harus dipenuhi oleh semua anak cabangnya. Tentunya ini akan membuat karyawan merasa khawatir apabila tempat kerjanya tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh kantor pusat, apalagi melihat kondisi perekonomian sekarang ini yang segala sesuatunya serba mahal. Dimana masyarakat lebih mementingkan memenuhi kebutuhan pokoknya terlebih dahulu, sehingga ini akan menimbulkan omzet penjualan yang kemungkinan akan berkurang.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka diadakan penelitian tentang hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan karyawan rendah
2. Kesempatan promosi yang kurang
3. Komitmen karyawan rendah
4. Turn over karyawan tinggi
5. Penerimaan bonus yang kurang
6. Semangat kerja karyawan rendah
7. Ketidakamanan pekerjaan yang tinggi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat keterbatasan peneliti dalam waktu, dana dan tenaga maka dalam hal ini peneliti membatasi pada masalah "Hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan."

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : "Apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan?".

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti, sebagai bahan masukan dan menambah pengetahuan secara nyata khususnya bidang sumber daya manusia melalui observasi di lapangan,
2. Perusahaan, sebagai bahan informasi dan referensi pada umumnya dan bagi para pimpinan untuk lebih meningkatkan rasa aman dalam bekerja dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada khususnya,
3. Universitas Negeri Jakarta khususnya program studi Administrasi Perkantoran, untuk perpustakaan yang digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah dan untuk mahasiswa sebagai referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah ketidakamanan pekerjaan,
4. Masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.