

BAB I PENDAHULUAN

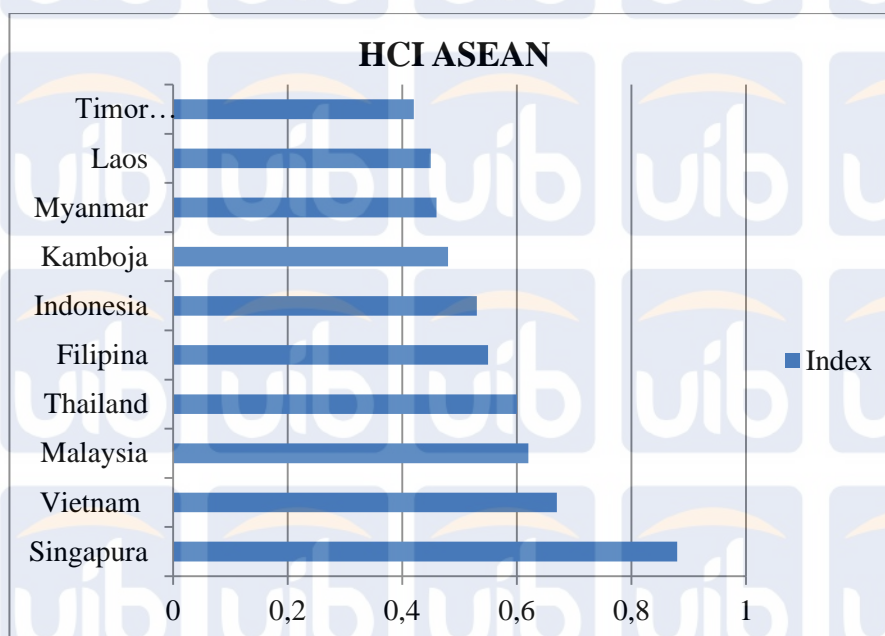
1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan salah satu sumber daya utama yang penting dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia harus dikelola secara hati-hati, karena manusia memiliki cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap. Sikap inilah yang kemudian mendasari manusia dalam bertingkah laku sehari-hari. Dalam uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor sumber daya manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Seperti yang tercatat dalam Indeks Modal Manusia (Human Capital Index) yang dikeluarkan oleh Bank Dunia pada 2018, Indonesia berada di peringkat ke-87 dari 157 negara. Indonesia mendapatkan skor 0,53 yang berarti bahwa setiap anak yang lahir memiliki 53 persen kesempatan untuk bisa bertumbuh, dengan catatan menyelesaikan pendidikannya dan memiliki akses penuh terhadap kesehatan. Adapun pada lingkup Asia Tenggara, Indonesia menempati peringkat ke-6 di bawah Singapura, Vietnam, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Sedangkan Indonesia hanya unggul dari Kamboja, Myanmar, Laos, dan Timor Leste. Secara global, Singapura juga menduduki peringkat pertama dengan skor 0,88. Indeks Modal Manusia digunakan untuk mengukur derajat manusia sebagai modal suatu negara. Indeks ini mengukur kontribusi kesehatan dan pendidikan untuk melihat produktivitas generasi pekerja yang akan datang. Di antaranya menyangkut komponen peluang hidup hingga usia 5 tahun, kualitas dan kuantitas pendidikan dan kesehatan. Pada gambar grafik dibawah ini menunjukkan kedudukan

Indonesia dalam grafik *Human Capital Index* berada pada peringkat 5 di kawasan ASEAN.

Gambar1.1

Grafik *Human Capital Index* ASEAN



Sumber: DataBooks.co.id

Salah satu faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai keinginan dan sistem nilai yang di anut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang di dapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat.

Dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan industri. Bagi individu hal-hal yang harus diteliti mengenai sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Bagi Industri penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawannya. (www.swa.co.id)

PT Pegadaian (Persero) untuk pertama kalinya menerima penghargaan Most Admired Companies (IMACO) Award 2018, untuk kategori perusahaan pergadaian menjadi tempat idaman untuk bekerja. Direktur SDM dan Hukum PT Pegadaian, Moh. Edi Isdwiarto, mengatakan penghargaan ini bisa menambah semangat seluruh insan Pegadaian untuk semakin tumbuh kedepannya. "Ini bisa memacu semangat di tengah-tengah persaingan yang makin ketat dan kami sedang melakukan transformasi perusahaan," ujar Edi di Jakarta.

Salah satu visi setiap perusahaan adalah ingin menjadi perusahaan idaman, tetapi untuk mencapai kategori tersebut sangatlah tidak mudah. Menjadi perusahaan yang di idamkan oleh para karyawan dan pencari kerja merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang.

“Bagi kami, menyangang predikat perusahaan idaman akan memberikan keunggulan dalam berkompetisi” tambah Edi.

Dengan mendapatkan predikat perusahaan idaman, para karyawan menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja bagi para karyawan Pegadaian dan memberikan efek prestige atau gengsi bagi pelamar kerja yang diterima diperusahan . Kepuasan kerja inilah yang akan mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Selain itu, perusahaan juga mendapatkan keuntungan dalam memilih calon SDM, karena bisa memilih calon SDM yang terbaik dari yang terbaik. (www.wartaekonomi.co.id)

Perusahaan situs pencari kerjas, Jobstreet mengadakan survei kepada karyawan mengenai kepuasan tunjangan dan fasilitas yang diterima di kantor mereka. Dari 4331 responden yang ditanya, sebanyak 77,34% menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap fasilitas dan tunjangan yang diterima dari tempat bekerja.

Perusahaan bagian dari SEEK Asia itu melakukan sigi pada periode Desember 2015 hingga Januari 2016. Dalam riset tersebut ditemukan berbagai faktor yang membuat karyawan tidak puas dengan tunjangan dan bonus yang diterima, di antaranya soal tunjangan. Menurut PR & Sosial Media Senior Executives, Hamzah Ramadhan, soal tunjangan karyawan menuntut tunjangan

sebagai faktor utama pendukung pekerjaannya. Bentuk tunjangan yang diberikan antara lain konsumsi, periode cuti berkala, liburan atau transportasi.

"Sebanyak 52,16% mengatakan bahwa tunjangan hari raya menjadi alat utama bagi perusahaan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan. Lalu, 83,94% responden menganggap bahwa perusahaan tidak menganggap prestasi

seorang pegawai sebagai faktor pertimbangan agar mereka mendapatkan tunjangan tambahan," jelas Hamzah. Selain itu, 22,30% berharap untuk diberikan tunjangan transportasi, 10,15% ingin mendapat tambahan tunjangan konsumsi dan

4,81% berkeinginan untuk menerima tunjangan telekomunikasi. Selanjutnya, soal jumlah tambahan bonus. Pemberian bonus dalam bentuk finansial dapat memberikan efek positif dengan adanya peningkatan motivasi bekerja. Akan

tetapi, jika hanya 73% responden yang menerima tunjangan sebanyak satu kali dalam periode dua belas bulan, maka dampak yang diberikan tidak akan signifikan. Menurut data yang didapat, hanya 14,10% responden yang menerima

bonus sebanyak dua kali dan 6,06% responden yang mendapatkan tunjangan diatas empat kali. Dan hanya 13% responden yang dianggap perusahaan pantas menerima tunjangan dengan menunjukkan loyalitas. Sebanyak 37% responden

menyatakan kalau mereka telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari tiga tahun. (www.swa.co.id)

Robert Walters, perusahaan spesialis rekrutmen profesional global, merilis

Survei Gaji tahunan dengan tren utama dan prediksi yang mengidentifikasi penempatan profesional berkaliber tinggi ke posisi permanen, kontrak, dan sementara di semua tingkat senioritas. Survei Gaji membahas

disiplin perekrutan selama 2018 dan prediksi optimistis untuk tahun depan.

Menurut survei tersebut, pasar tenaga kerja secara keseluruhan di Asia Tenggara tetap kuat sepanjang 2018, dengan pertumbuhan ekonomi yang cepat dan evolusi yang nyata dalam mempekerjakan kebutuhan di pasar yang lebih mapan. Terdapat beberapa pemilihan umum (Pemilu) yang akan diadakan di seluruh Asia Tenggara pada tahun 2018 dan 2019, dan ini biasanya memiliki dampak pada kegiatan rekrutmen. Dengan asumsi stabilitas politik, diharapkan pasar rekrutmen di Asia Tenggara untuk mempertahankan pertumbuhan dinamis mereka di 2019.

Ricky Chandra, Manajer Perbankan & Jasa Keuangan Robert Walters Indonesia, mengatakan, Asia Tenggara sebagai pemain digital sehingga terdapat kebutuhan permintaan yang tinggi untuk kandidat yang terampil di sektor TI, khususnya di bidang pertumbuhan, serta kandidat dengan pengetahuan tentang teknologi dan kemampuan *e-commerce* yang dapat diterapkan ke banyak disiplin ilmu.

Survei tersebut juga mencatat bahwa bisnis di wilayah Asia Tenggara lebih fokus menempatkan pada retensi karyawan dengan berinvestasi dalam pelatihan, menawarkan manfaat seperti pengaturan kerja yang fleksibel dan menyediakan tawaran balik yang menarik untuk kandidat teratas mereka.

Selain itu, terlihat peningkatan upaya oleh perusahaan untuk merekrut bakat lokal, sebagian karena kebijakan dan rekomendasi pemerintah. Hal ini telah mendorong permintaan untuk bakat "*glocal*", atau bakat lokal dengan pengalaman internasional. Selain itu, dampak digitalisasi, mencapai jauh melampaui sektor teknologi dan terlihat permintaan yang signifikan bagi para profesional dengan kemampuan digital yang relevan.

Prediksi yang spesifik untuk Indonesia di 2019, menurut Robert Walters, permintaan akan kandidat dwibahasa semakin meningkat seiring dengan berlanjutnya ekspansi bisnis pada 2019. Dengan berlanjutnya masuknya perusahaan multinasional dan ekspansi bisnis lokal, aktivitas perekrutan yang signifikan diamati di sebagian besar industri. Jika dilihat dari sektor perusahaan ekspedisi di Kota Batam cukup ramai perusahaan yang bermain di bidang ekspedisi seperti PT. JNE, PT.J&T Ekspres, PT.TIKI, PT. Pos Indonesia, PT.Indah Cargo, Lion Parcell, Dakota Cargo, PT.Batam Berlian Indah, PT.Antarnusa. Perusahaan-perusahaan ini memiliki pangsa pasarnya sendiri dalam hal ekspedisi logistik dan dalam hal jenis pengiriman barang dan perusahaan yang umum di gunakan customer yaitu seperti PT.JNE, PT.J&T, PT.TIKI, PT.Pos Indonesia.

Penelitian banyak diteliti oleh Agbede dan Ayotunde. (2017), Melinda dan Eric (2016), Timothy *et al.* (2010), George *et al.* (2017), Brownwyn *et al.* (2013), Raeda *et al.* (2015), Ruchi dan Surinder (2014), Karnica (2016), Lea dan ETH *et al.* (2010), Emira *et al* (2014), Chongho *et al* (2012), Nithinant *et al.* (2014), Maartje *et al.* (2016), Sucharitha (2014).

Berdasarkan uraian di atas maka mendorong penulis untuk memilih judul pembahasan skripsi yaitu: **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi di Kota Batam”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan identifikasi penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Apakah terdapat pengaruh signifikan profitabilitas ekonomi terhadap kepuasan kerja?

b. Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?

c. Apakah terdapat pengaruh signifikan kebijakan pengusaha terhadap kepuasan kerja?

d. Apakah terdapat pengaruh signifikan status sosial terhadap kepuasan kerja?

e. Apakah terdapat pengaruh signifikan fasilitas sosial terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang :

a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan profitabilitas ekonomi terhadap kepuasan kerja.

b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kebijakan pengusaha terhadap kepuasan kerja.

d. Untuk mengetahui pengaruh signifikan status sosial terhadap kepuasan kerja.

e. Untuk mengetahui pengaruh signifikan fasilitas sosial terhadap kepuasan kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat didalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan inspirasi berupa pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan dan keputusan perusahaan selanjutnya, khususnya mengenai kepuasan kerja dalam perusahaan. Seperti dari segi profitabilitas ekonomi dimana mereka dapat memperoleh laba dari seluruh modal yang dioperasikan perusahaan dan juga dapat dirasakan setiap karyawan agar menjadi lebih produktif, inovatif serta kreatif dalam bekerja dan memiliki ide-ide kreatif yang menyebabkan keluarnya pemikiran baru untuk menciptakan profitabilitas ekonomi di perusahaan dan memberikan efek kepuasan kerja dalam perusahaan. Segi lingkungan kerja, sebaiknya memberikan kesan nyaman dan harus mendukung setiap operasi dalam perusahaan agar setiap karyawan dapat bekerja maksimal dan dapat menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan kepuasan kerja. Segi kebijakan pengusaha agar dapat memberikan kebijakan dalam sistem di perusahaan dengan tujuan kepuasan kerja yang didukung oleh karyawan didalam organisasi tersebut dapat bekerjasama dan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Segi status sosial setidaknya tidak ada dalam sistem diperusahaan karena diperlukan kesamaan kedudukan didalam bekerja sesuai dengan posisi dan jabatannya masing-masing agar dapat tercipta kerpuasan kerja dalam perusahaan. Dan

fasilitas sosial diperlukan dalam menunjang aktifitas di perusahaan agar karyawan dapat didukung penuh dengan adanya fasilitas sosial dan dapat memberikan hasil terbaik dalam bekerja sebagai tanda terciptanya kepuasan kerja dalam perusahaan.

b. Bagi Akademik

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat bangku perkuliahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

1.4 Sistematika Pembahasan

Pada penyusunan skripsi ini, peneliti membagi keseluruhan penulisan ini menjadi (5) lima bab, yang dirincikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan menjelaskan latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Dalam bab ini, merupakan uraian mengenai kerangka teoritis yang menjadi dasar teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan membahas hal-hal mengenai rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang analisis data yang digunakan untuk meneliti permasalahan yang ada yang meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan serta pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini berisikan penjelasan berupa kesimpulan, rekomendasi, serta saran daripada penelitian ini.