BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha yang semakin tinggi saat ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya, antara lain sumber daya manusia. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara maksimal. Fokus utama semua aktifitas yang dilaksanakan setiap organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta adalah mencapai tujuan tersebut salah satunya ditentukan oleh unsur sumber daya manusia.

Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi.Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Pada tahun 1974, dengan tujuan mendirikan perusahaan yang bergerak di bidang produksi elektronik berdirilah PT. Ewindo dengan modal US $900.000 dan dengan fasilitas yang terbatas.

PT. Ewindo selalu mengundang para ahli dari jepang untuk mengadakan pengawasan terhadap proses produksi dan secara berkesinambungan mengirimkan utusan ke jepang untuk mempelajari teknologi baru.

Pada akhir tahun 1970, produksi dan aktivitas penjualan mencapai titik puncak dan terus mengalami kemajuan, meskipun untuk membuka peluang usaha sangat sulit karena tidak hanya bersaing dengan perusahaan lokal tetapi juga bersaing dengan perusahaan asing. Untuk terus menjaga kepercayaan dari konsumen PT. Ewindo melakukan upaya dengan terus meningkatkan *Quality Control (QC)*, salah satunya dengan adanyaberagam tingkat pekerjaan yang ada di PT. Ewindo karyawan dituntut untuk dapat menguasai keterampilan dan keanekaragaman pekerjaan yaitu dengan mempunyai karakteristik pekerjaan yang jelas.

Menurut Wexley dan Yukl (Sugiarto, 2001:74): "Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang secara konsisten ditemukan dalam pembentukan kepuasan kerja, apabila seseorang dalam pekerjaanya mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukanya, maka yang bersangkutan akan merasa puas".

Faktor yang termasuk dalam karakteristik pekerjaan (Robbins, 2003:219)adalah umpan balik, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonomi. Berdasarkan hasil survey awal pada PT. Ewindo tentang karakteristik pekerjaan pada 10 orang responden, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Hasil survey awal karakteristik pekerjaan PT. Ewindo Bandung

No	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1	Keanekaragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	50%	50%
2	Sering menerima tugas-tugas yang tidak yakin akan mampu mengerjakannya dengan baik.	30%	80%
3	Pekerjaan yang dilakukan di unit kerja sangat membosankan.	70%	30%
4	Perusahaan memberikan saya keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan	40%	60%

Sumber: PT. Ewindo Bandung*diolah*

Terdapat permasalahan yaitu pekerjaan yang dilakukan di unit kerja sangat membosankan karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari sama dan tidak ada keanekaragaman pekerjaan.Ini didukung hasil wawancara dengan Bapak Apun (bagian personalia) ada kecenderungan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan cenderung berulang-ulang kondisi ini jelas akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan.

Karakteristik pekerjaan merupakan penentu besar atau kecilnya pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan baik *financial* maupun *non finacial* sebagai pengganti atau balas jasa atas apa yang telah merekaberikan kepada perusahaan, tempat di mana mereka bekerja. Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap karyawan dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009:142) bahwa : "Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya

kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.Berkaitan dengan kompensasi pada PT. Ewindo penulis melakukan survey awal pada 10 orang responden, masih ada permasalahan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Hasil survey awal Kompensasi PT. Ewindo Bandung

No	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1	Perusahaan memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja saya.	10%	90%
2	Saya menerima tambahan bonus jika berhasil melakukan pekerjaan secara memuaskan.	50%	50%
3	Apakah dalam penetapan gaji perusahaan sesuai dengan standar kelayakan	40%	60%
4	Apakah gaji yang selama ini anda terima sudah sesuai dengan masa kerja anda.	40%	60%
5	Apakah tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.	50%	50%

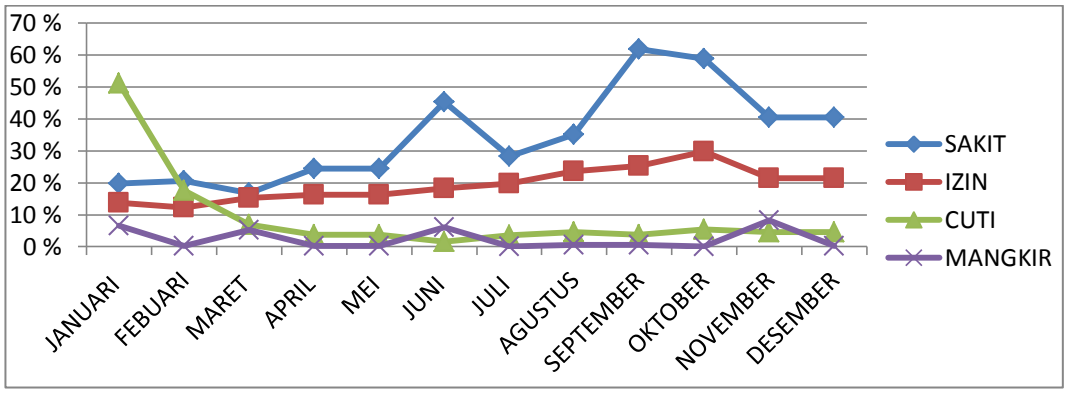
Sumber: PT. Ewindo Bandung*diolah*

Berdasarkan tabel diatas bahwa kompensasi karyawan PT. Ewindo masih rendah, perusahaan tidak memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan, hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan Ibu Widya (bagian produksi unit *injection*) bahwa pemberian insentif di PT. Ewindo sangat rendah pembagian insentif karyawan berbeda-beda dan tidak merata.

Pemberian kompensasi akan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, jika pemberian kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja atau karakterisrik pekerjaan.

Menurut sondang, (2008:297) “ karyawan yang puas akan hadir di tempat kerja kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.”

Permasalahan kepuasan kerja pada PT. Ewindo dimana beberapa bulan terakhir pada tahun 2013 perusahaan tersebut mengalami tingkat kemangkiran yang tinggi.



Sumber : PT. Ewindo *diolah*

Gambar 1.1

Grafik presentase kehadiran karyawan tahun 2013

Berdasarkan data diatas Fenomena rendahnya kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung, dimana bulan januari, maret, juni dan november tingkat kemangkiran karyawan PT. Ewindo cendrung tinggi. Ini menunjukan tingkat kepuasan kerja rendah. Hal itu senada dengan pendapat Mangkunegara (2005:118) : “Pegawai yang kurang puas cendrung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”.

Berdasarkan fenomena yang terjadi didalam perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Karakteristik Pekerjaandan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ewindo Bandung di Bagian Produksi."**

1.2 Identifikasi dan RumusanMasalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat menyimpulkan beberapa indentifikasi masalah yang sedang dihadapi oleh PT.Ewindo Bandung di Bagian Produksi diantaranya telah terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan dimana faktor karakteristik pekerjaan seperti yang diketahui bahwa terdapat permasalahan yaitu pekerjaan yang dilakukan di unit kerja sangat membosankan karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari sama dan tidak ada keanekaragaman pekerjaan, ada kecenderungan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan cenderung berulang-ulang kondisi ini jelas akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan.

Juga tentang pemberian kompensasi dimana pemberian insentif di PT. Ewindo rendah hal ini sesuai dengan tabel 1.2 diamana perusahaan tidak memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan. pembagian insentif karyawan berbeda-beda dan tidak merata.

Serta telah terjadi fenomena dimana tingkat absensi karyawan yang mangkir melonjak tinggi sesuai grafik 1.1 hal ini menunjukan telah terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan di PT. Ewindo di Bagian Produksi Bandung.

1.2.2 RumusanMasalah

Adapun penulis mengambil perumusan masalah pada latar belakang diatas adalah sebagaiberikut :

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
2. Bagaimana kompensasi pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
3. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
4. Bagaimana Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
5. Bagaimana Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
6. Bagaimana Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan Karakteristrik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ewindo di bagian produksi Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan identifikasi tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui karakteristik pekerjaan pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
2. Untuk mengetahui kompensasi pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan di PT.Ewindo Bandung bagian produksi.
6. Untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Karakteristik pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawandi PT.Ewindo Bandung bagian produksi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti.

1. Bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan mengenai Karakteristrik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.EwindoBandung di bagianproduksi.

2. Pihak Lain

   Hasil ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui lebih jauh mengenai Karakteristrik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.EwindoBandung di bagianproduksi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Konseptual bagi perkembangan ilmu ekonomi dalam bidang MSDM khususnya mengenai Karakteristrik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.EwindoBandung di bagian produksi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
3. Untuk penulis sendiri, merupakan tambahan pengetahuan akan kegunaan mengenai Karakteristrik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Ewindo Bandung di bagian produksi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitianinidilakukan di PT.EwindoBandung yang bertempat di Jl.Cimuncang No.68, Bandung 40125 Telp. (022) 7208008.

Cable adress : EWINDO BANDUNG

Facsmile : (022) 7202969, 7215476

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh Peneliti untuk menyelesaikan penyusunan Usulan Penelitian ini yaitu selama 1 bulan, mulai dari bulan Maret 2014 sampai dengan bulan April 2014.

Tabel 1.3

Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Penulisan Usulan Penelitian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Pengolahaan Data																				
5.	Penulisan Penelitian																				