

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam aktivitasnya berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka sumber daya yang dimiliki harus dimanfaatkan seoptimal mungkin. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yaitu tenaga yang bekerja pada perusahaan sangat berperan aktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011).

Psikologi humanistik memandang karyawan dari nilai positif manusia yang berpendapat bahwa karyawan dengan potensi dirinya membutuhkan aktualisasi diri yang seoptimal mungkin untuk mengembangkan dirinya, agar membawa dampak positif pada kehidupan diri sendiri serta lingkungan dimana karyawan bergaul dan bertempat tinggal bahkan pada lingkungan pekerjaan karyawan tersebut (Sutarto, 2012).

Karyawan yang memiliki kepuasan dalam dirinya, tentunya akan memiliki psikologi yang tinggi, yaitu karyawan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaannya serta dengan lingkungan disekitarnya. Memiliki kepercayaan diri yang baik, membangun hubungan personal yang baik dengan rekan kerja dan menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya. Beberapa peneliti psikologi menunjukkan tentang adanya aspek psikologis dalam diri karyawan, dimana psikolog banyak melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, komunikasi, kompetensi, kinerja dan manajemen perusahaan. Kepuasan kerja seringkali dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan karyawan salah satunya jika terjadi stress kerja. Ini berarti jika stress kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun dan berdampak pada kinerja karyawan (Sutarto, 2012).

Fenomena yang sering terjadi saat ini, diantaranya adalah perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan semakin menurun atau dapat sama sekali tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Semakin pentingnya kepuasan kerja akan mempengaruhi kesuksesan perusahaan, sehingga adanya perhatian perusahaan agar tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan lebih meningkat dan perusahaan harus memahami bahwa karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. (Sutarto, 2012).

Hasil survei kepada 17.623 koresponden pada awal bulan Oktober 2014 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan hal ini terjadi karena beberapa faktor (Prabowo, 2014).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai upaya memelihara tingkat kinerja karyawan yang diinginkan. Kecenderungan manajemen sumber daya manusia era global ini berupa kemampuan dari perusahaan dalam membangun komitmen dengan

karyawan agar mendapatkan lebih banyak karyawan yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya, sehingga timbul kepuasan kerja yang merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja karyawan (Siagian, 2007).

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan bereaksi terhadap perubahan karakteristik pekerjaannya. Aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diteliti untuk mengetahui aspek yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hamermesh, 2001).

Salah satu elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kinerja. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Hamermesh, 2001).

Elemen penentu kepuasan kerja selanjutnya yaitu pengawasan kerja dan kompetensi kerja. Menurut Halsey (2003) pengawasan kerja adalah memilih karyawan yang tepat untuk setiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaan dari seorang karyawan dan mengajarkan bagaimana karyawan harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan dipahami dan dilakukan dengan wajar, mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan karyawan kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan karyawan yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bila karyawan selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik, dan akhirnya menyelaraskan setiap karyawan ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman - teman sekerjanya. Semuanya itu dilakukan secara adil, sabar sehingga setiap karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna. Dengan adanya pengawasan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dari diri karyawan begitu juga kinerja karyawan tersebut.

Berikutnya adalah kompetensi kerja, kompetensi kerja adalah karakteristik dasar dari seorang karyawan yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi kerja suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap karyawan yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas pekerjaan (Palan, 2007).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan

PT. East West Seed Indonesia memiliki jumlah karyawan tetap yaitu 700 karyawan tetap dan untuk karyawan harian lepas berjumlah 2500 karyawan harian lepas. Karyawan tetap menurut PT. East West Seed Indonesia adalah karyawan yang telah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan, diterima bekerja dalam hubungan kerja dengan perusahaan untuk waktu tidak tertentu, sedangkan karyawan harian lepas adalah karyawan yang terikat hubungan kerja secara terbatas dengan perusahaan, atas dasar pekerjaan harian dan menerima upah berdasarkan kehadiran kerja harian.

PT. East West Seed Indonesia sendiri belum pernah melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja karyawan mereka, pihak perusahaan hanya melakukan evaluasi kinerja pada karyawan tetap mereka. Dengan adanya penelitian ini, PT. East West Seed Indonesia dengan mendukung dilaksanakannya penelitian ini di perusahaan tersebut dan mau melibatkan karyawan perusahaan. Penelitian ini tentang analisis pengawasan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja di PT. East West Seed Indonesia, diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa memberikan kontribusi dan strategi yang baik agar pihak PT. East West Seed Indonesia sendiri bisa melakukan evaluasi kepuasan kerja pada karyawan tetap mereka dan pihak perusahaan dapat mengetahui teori tentang perilaku karyawan di tempat kerja dibatasi pada kepuasan kerja dan sebagai cirinya menghubungkan kepuasan dengan bidang lain dari kehidupan perusahaan sebagai sebuah faktor yang menentukan dari kepuasan kerja, karena pengukuran kepuasan kerja itu sendiri dapat memberikan informasi tentang sikap karyawan kepada perusahaan, dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. East West Seed Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, dimana penelitian ini bermaksud menguji pengaruh pengawasan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. East West Seed Indonesia?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. East West Seed Indonesia ?
3. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. East West Seed Indonesia ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. East West Seed Indonesia ?
5. Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. East West Seed Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja yang ada pada karyawan di PT. East West Seed Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja yang ada pada karyawan di PT. East West Seed Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja yang ada pada karyawan di PT. East West Seed Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang ada pada karyawan di PT. East West Seed Indonesia
5. Mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja yang ada pada karyawan di PT. East West Seed Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

1. Sebagai pengalaman dan ilmu pengetahuan yang berharga dalam menambah pengalaman dan juga ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. East West Seed Indonesia untuk dapat menerapkan kebijakan dan menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Bagi akademis, sebagai referensi kepustakaan dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya adalah karyawan dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.