

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi berimplikasi pada semakin kompetitifnya persaingan. Semakin tajam tingkat persaingan dunia usaha, perusahaan dituntut untuk dapat mewujudkan kapasitas sumber daya manusia yang semakin tinggi karena terwujudnya sumber daya manusia yang optimal akan berdampak positif bagi keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika semakin rendah kapasitas sumber daya manusia, maka akan berdampak negatif terhadap kegagalan perusahaan.

Dalam berbagai referensi disebutkan bahwa asset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan elemen pokok yang selalu ada dalam organisasi karena SDM mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. SDM yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi Kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan jika dikembangkan dan dikelola secara efektif akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar.

Untuk memperoleh SDM yang berkualitas, maka selain membuat berbagai kebijakan, program dan praktek yang memuaskan karyawan, perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik salah

satu bentuk konkretnya adalah menyediakan buku-buku referensi, membangun perpustakaan perusahaan yang tergantung kemampuan perusahaan.

Perusahaan yang pasif dan tidak pernah mencari informasi baru, pada umumnya akan tertinggal dengan tingkat keuntungan minimum. Untuk mewujudkan kemajuan perusahaan harus selalu mencari dan mengikuti informasi dengan usaha agresif. Dengan tercapainya tujuan perusahaan akan berimplikasi pada pemenuhan kepuasan karyawan melalui gaji yang sesuai dengan standar UMR (Upah Minimum Regional).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi perusahaan dengan balas jasa seperti yang diharapkan (Handoko: 1985). Hal ini artinya bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat pribadi karena mengenai masalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kebutuhan dan keinginan akan kepuasan antar setiap individu satu dengan yang lain sangat berbeda.

Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *Locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja (Johan : 2002).

Dikaitkan dengan usaha pengendalian perilaku dimasa depan, perilaku dimasa lalu memberikan bahan yang biasanya dapat diandalkan, artinya probabilitas berbanding dengan peramalan tentang masa depan

Seseorang menunjukkan frekwensi respon tertentu secara konsisten dimasa lalu diperkirakan akan melakukan hal yang sama dimasa yang akan datang, asas ini berlaku baik untuk respon yang positif maupun negatif.

Manajer yang baik akan menempuh paling sedikit dua cara untuk mengubah perilaku negatif bawahannya. Pertama dengan cara persuasif dan edukatif berusaha membina orang yang bersangkutan agar responsif terhadap peristiwa perilaku tertentu menjadi respon yang positif. Kedua menekankan bahwa respon negatif dengan frekwensi tinggi dimasa depan akan membawa konsekwensi yang tidak menguntungkan karena pimpinan terpaksa mengenakan berbagai tindakan disiplin dengan berbagai sanksinya.

Seseorang karyawan sudah diberi gaji yang cukup, maka ia akan puas dengan pekerjaannya. Anggapan semacam itu kurang tepat karena individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan penghasilan yang cukup tapi juga membutuhkan rasa aman, dapat berpengaruh sosial dengan teman atau atasan, butuh penghargaan baik sebagai individu atau pekerja terhadap kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, sangat sederhana yang diperlukan oleh manajer untuk mewujudkan tujuan perusahaan adalah salah satunya dengan menebak bagaimana kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengamati perilaku karyawan dan kemudian memilih cara apa yang digunakan mereka agar mau bertindak sesuai apa yang manajer inginkan tersebut, sehingga pada akhirnya karyawan akan

Meskipun keinginan ini sulit penerapannya dalam praktek, karena antara kebutuhan perusahaan kadang berbeda dengan kebutuhan individu karyawan, maka *nilly willy* (mau tidak mau) manajer harus menetapkan atau mewujudkan kebutuhan karyawan tersebut. Dengan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan kepuasan kerja karyawan tidak terwujud. Dengan tidak terbentuknya kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan bekerja dengan semauanya sendiri, sehingga dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Sikap dan tingkah laku para karyawan akan dapat dilihat dari puas atau tidak para karyawan dalam bekerja.

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dengan terjadinya hal - hal sebagai berikut (Husein : 2002) :

1. *Labor turn over* yang sangat tinggi.
2. Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja atau datang terlambat.
3. Moral kerja rendah atau malas kerja.
4. Apatisme

Dengan terjadinya hal-hal tersebut diatas, otomatis perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak dapat berkembang. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tersebut, perusahaan akan berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan dengan harapan

dapat mewujudkan *feed back* terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Paling tidak ada dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan bagi kepentingan organisasi. Akibat dari hal tersebut karyawan akan bekerja dengan melaksanakan tugas tanpa ada hambatan jika gaji yang diperoleh sesuai. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan jaminan sosial yang memadai akan memacu karyawan untuk berusaha berprestasi yang akhirnya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja.

Adanya ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan efek negatif perusahaan diantaranya karyawan datang terlambat, kerja tidak sungguh-sungguh, tingkat absensi yang tinggi. Kalau saja ini terjadi terus menerus maka hasil kerja seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

B. Batasan Masalah Penelitian

Agar dalam penelitian ini tidak meluas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *Locus of control* (X_1), tipe perilaku karyawan (X_2), dan pemenuhan harapan penggajian (X_3).
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja

3. Penelitian ini dilakukan di PT Wanakarya Mulya Kahuripan merupakan perusahaan yang bergerak dalam perkebunan Kelapa Sawit di Jl. Merdeka, Kecamatan Martapura Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Propinsi Sumatera Selatan

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara tipe perilaku mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pemenuhan harapan penggajian mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh tipe perilaku terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemenuhan harapan penggajian terhadap

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan serta sebagai referensi untuk mengevaluasi keputusan sejenis.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan yang bersifat positif serta sebagai bahan evaluasi tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Wanakarya Mulya Kahuripan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Propinsi Sumatera Selatan