

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Permasalahan sumber daya manusia masih menjadi topik utama dan hal terpenting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun ada sarana dan prasarana yang merupakan faktor lain yang mendukung, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sebagai kunci pokok dari berdirinya sebuah perusahaan, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu bentuk hal yang menunjukkan kualitas dari sumber daya manusia dalam perusahaan adalah kesadaran diri para karyawan. Kesadaran diri merupakan kemampuan serta bakat yang digunakan untuk mengenali dirinya sendiri. Terdapat perumpamaan yang menyatakan bahwa segala sesuatu sangat tergantung pada dirinya sendiri. Pokok utama dari pembentukan perilaku manusia berawal dari kesadaran diri. Kesadaran diri merupakan alat kontrol dalam kehidupan sehingga membawa seseorang mampu mencapai keberhasilan yang dicita-citakan.

Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Robbins, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan kesadaran diri.

Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kemajuan perusahaan masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari perusahaan agar kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada, merumuskan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor hasil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antar karyawan dalam unit organisasi sehingga mereka bergerak selaras, seirama dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terlepas pencapaiannya dari kepuasan kerja karyawan yang ada dalam unit organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan

pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarti (2017) yang berjudul Analisis Risiko Usahatani Ikan Bandeng di Desa Sungai Undang Kecamatan Seruyan Hilir Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini senada dengan penelitian yang penulis lakukan pada riset ini.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan

dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

PT Perkebunan Nusantara VII, disingkat PTPN VII, adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan karet, kelapa sawit, tebu, dan teh. Dimana dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan para pekerja yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusianya juga harus ditingkatkan. Dalam hal ini kesadaran diri (*self awareness*), performa serta kepribadian seorang karyawan harus berkesinambungan satu sama lain, sehingga kepuasan kerja tercapai. Permasalahan yang tampak pada perusahaan ini adalah dimana karyawan tidak memiliki kesadaran diri terhadap pekerjaannya, masih banyak karyawan yang bekerja tidak tepat waktu serta tidak menggunakan waktu secara maksimal saat menghadapi pekerjaan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan pimpinan bagian personalia, tergambar bahwa adanya kinerja yang menurun, karena seringnya datang terlambat, sering menunda pekerjaan baik dari individu maupun kelompok itu sendiri

Tabel 1.1 Identifikasi Faktor Kepuasan Kerja

No	Deskripsi	Keterangan	Rekapitulasi (%)
z1.	Sering datang terlambat	1 – 2 jam	65%
2.	Sering menunda pekerjaan rutin	1 – 2 jam	87%
3.	Sering salah dalam penyelesaian pekerjaan	Tidak efektif dan efisien	67%
4.	Pembayaran gaji tidak tepat waktu	3 hari – 1 minggu	70%

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja diantaranya karyawan sering terlambat dengan rentang waktu terlambat 1-2 jam, sering menunda pekerjaan dengan waktu tunda antara 1-2 jam, sering salah dalam melakukan penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien serta pembayaran gaji karyawan sering terlambat dengan keterlambatan biasanya 3 hari sampai 1 minggu.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Titik Rosita (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Hal tersebut didukung dari hasil prasurvey yang dilakukan terhadap 10 responden di dapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Variabel Kepuasan Kerja PTPN VII

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Total	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Gaji	-	-	3	6	3	9	3	12	1	5	32	64
2	Promosi	-	-	2	4	2	6	3	12	3	15	40	80
3	Supervise	-	-	1	2	3	9	4	16	2	10	37	74
4	Rekan kerja	1	1	1	2	3	9	2	8	3	15	35	70
Jumlah												144	58%

Ket:

F : Frekuensi

N : Jumlah Skor

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kepuasan yang positif. Dapat terlihat dari skor yang diperoleh hanya sebesar 144 dari skor ideal 250 atau sebesar 58%. Skor terendah diperoleh dari dimensi gaji dimana sebagian besar dari karyawan merasa belum puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperoleh persentase sebesar 64%. Gaji yang diterima karyawan dirasa belum memenuhi kepuasan. Alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain adalah kepuasan atas gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan bahwa

seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut maka tergambar adanya kesenjangan antara kinerja yang di harapkan oleh pihak perusahaan dengan yang terjadi pada karyawan, dimana perusaha menghendaki karyawan dengan kinerja yang baik sedangkan yang terjadi justru adanya penurunan dari kinerja karyawan berdasarkan wawancara dan pengamatan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **DAMPAK KESADARAN DIRI, PERFORMA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN VII BEKRI LAMPUNG TENGAH.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan, maka rumusan masalah penulisan ilmiah ini adalah :

1. Apakah kesadaran diri berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bekri Lampung Tengah?
2. Apakah performa berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bekri Lampung Tengah?
3. Apakah kepribadian berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bekri Lampung Tengah?
4. Apakah kesadaran diri, performa dan kepribadian berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bekri Lampung Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dampak positif kesadaran diri terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bekri Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui dampak positif performa terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bekri Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui dampak positif kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bekri Lampung Tengah.
4. Untuk mengetahui dampak positif kesadaran diri, performa dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bekri Lampung Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini sedikit banyak bisa memberikan kontribusi pemikiran yang selanjutnya dapat membantu manajemen dalam penerimaan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

2. Bagi penulis. Sebagai wadah yang tepat dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama bangku kuliah, terutama kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pembaca umumnya.

Sebagai tambahan pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini berada di PT Perkebunan Nusantara VII yang beralamat di Sinar Banten, Bekri, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung, hal ini di lakukan untuk mengetahui seberapa besar dampak kesadaran diri, performa dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PTPN VII Bekri Lampung Tengah.

Objek dalam penelitian ini terdiri dari dampak kesadaran diri, performa dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian manajemen sumber daya manusia, produksi dan pemasaran PTPN Bekri sebanyak 75 karyawan.

2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 7 bulan (Oktober – Juni), dimulai dari proses penyiapan proposal, studi kepustakaan sebagai landasan, mendesain model penelitian, pengumpulan data kuesioner selama 14 hari (15 – 28 Juni), melakukan pengujian dan menganalisa data, serta menyimpulkan hasil penelitian.