

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi.

PT. Mitrabangun Adigraha ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi. Melalui pengalaman bertahun-tahun, Mitrabangun Adigraha telah mengembangkan dirinya menjadi sangat profesional, sangat berkomitmen untuk proyek-proyek, kualitas dan bisnis yang tepat waktu.

Mitrabangun Adigraha telah dibentuk melalui berbagai pengalaman proyek dari pekerjaan sipil dan perkembangan tanah, perkembangan kompleks perumahan, ruko dan pembangunan komersial, gedung perkantoran dan perkembangan kompleks industri.

Pada saat ini, PT. Mitrabangun Adigraha telah memperkerjakan karyawan sebanyak 150 orang pekerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja

pada karyawannya, perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk kompensasi diantaranya gaji dan beberapa tunjangan. Hal tersebut dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1: Daftar kompensasi karyawan Bagian Pada PT. Mitrabangun Adigraha Perawang

Bagian	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan Makan
Lapangan	Kenek	1.560.000	50.000
	Tukang Batu	1.820.000	50.000
	Tukang Partisi	1.950.000	50.000
	Tukang Kayu	2.080.000	50.000
	Tukang Baja	2.210.000	80.000
	Kepala Tukang	2.340.000	100.000
	Mandor	2.600.000	100.000
Kantor	VI.A	1.700.000	150.000
	VI.B	1.850.000	150.000
	VI.C	2.100.000	150.000
	VII	2.350.000	150.000
	VIII	2.500.000	193.000
	IX	2.700.000	200.000
	X	2.850.000	200.000
	XI	3.000.000	250.000

Sumber: PT. Mitrabangun Adigraha Tahun 2013

PT. Mitrabangun Adigraha telah melaksanakan pemberian kompensasi kepada karyawannya secara rutin setiap bulannya yang disesuaikan dengan tingkat level karyawan tersebut, dengan tujuan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan juga mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya pada perusahaan. Disetiap tingkat level memiliki perbedaan gaji, bagi karyawan untuk naik ke tingkat selanjutnya membutuhkan waktu kerja yang cukup lama.

Dalam pemberian kompensasi ini masih menimbulkan permasalahan yang diantaranya, gaji yang diterima karyawan dirasakan tidak sesuai dengan

tingkat pekerjaannya, dimana pekerjaan yang mereka emban memiliki resiko kecelakaan yang cukup tinggi karena berhubungan langsung dengan mesin produksi. Disetiap tingkat level memiliki perbedaan gaji, bagi karyawan untuk naik ke tingkat selanjutnya membutuhkan waktu kerja yang cukup lama tetapi perselisihan kompensasi antar setiap level tidak cukup tinggi sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan masih kurang dan menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.

Salah satu gejala rendahnya kepuasan kerja pada PT. Mitrabangun Adigraha dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja. Untuk melihat tingkat ketidakhadiran (absensi) karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2: Absensi Kerja Karyawan Pada PT. Mitrabangun Adigraha Perawang Bulan Januari-Desember 2013

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Absensi (Orang)				Tingkat Absensi (%)
			Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	
Januari	146	26	2	2	4	8	1.42
Februari	146	26	1	3	2	6	1.06
Maret	146	26	5	3	5	13	2.31
April	146	26	6	4	5	15	2.67
Mei	146	26	6	3	5	14	2.49
Juni	148	26	5	7	5	17	2.98
Juli	148	26	5	6	3	14	2.45
Agustus	148	26	4	4	1	9	1.58
September	150	26	5	2	3	10	1.73
Oktober	150	26	1	0	5	6	1.04
November	150	26	3	2	3	8	1.38
Desember	150	26	5	4	2	11	1.90
Jumlah			48	40	43	131	23.01

Sumber: PT. Mitrabangun Adigraha 2013

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Mitrabangun Adigraha pada akhir tahun 2013 adalah 150 orang dengan hari kerja satu bulan 26 hari. Tingkat absensi dilihat data bulan januari sampai dengan desember 2013 dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Mitrabangun Adigraha adalah (23.01%), dengan tingkat absensi terbesar pada bulan juni 2013 yaitu 17 hari ketidakhadiran sebesar (2.98%). Sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah yakni pada bulan Mei 2013 yaitu (1.04%). Dari tingginya absensi tersebut dapat kita simpulkan bahwa tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan kurang memiliki kepuasan kerja dengan alasan sakit tetapi tidak disertai dengan keterangan dokter dan alpa.

Yang menjadi salah satu faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan penulis, lingkungan kerja pada PT. Mitrabangun Adigraha ini kurang baik, karena berdekatan dengan mesin-mesin sehingga menimbulkan kebisingan. Serta lingkungan tempat bekerja kurang terjaga kebersihannya, mengakibatkan timbulnya rasa tidak nyaman didalam bekerja. Kurang terjalinnya hubungan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, sehingga tidak adanya rasa kekeluargaan serta tidak adanya ruang istirahat bagi karyawan. Karena para tenaga kerja berhubungan langsung dengan mesin-mesin produksi, menyebabkan resiko akan keselamatan kerja karyawan tinggi. Hal-hal ini dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor kepuasan kerja. Kepemimpinan sebagai pendekatan dan jalan untuk menciptakan proses komunikasi yang lebih efektif hingga masalah yang ada dalam perusahaan dapat diatasi dengan baik. Perusahaan maju karena sumber daya manusia yang dimilikinya, maka sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan lebih memperhatikan kompensasinya. Seorang pemimpin dapat melaksanakan macam-macam gaya kepemimpinan yang sebagian besar tergantung dari pada watak orang yang bersangkutan. Tapi seorang pemimpin yang bijaksana senantiasa akan berusaha untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang sukses menyesuaikan kepemimpinan dengan kelompok dan situasinya.

Dari latar belakang permasalahan tersebut, untuk itu penulis tertarik mengambil judul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitrabangun Adigraha di Perawang Kabupaten Siak”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu **“Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitrabangun Adigraha di Perawang Kabupaten Siak?”**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

“Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitrabangun Adigraha di Perawang Kabupaten Siak”

1.3.2 Manfaat penelitian

a) Bagi Penulis

Untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang penulis terima selama mengikuti perkuliahan, khususnya yang menyangkut manajemen sumber daya manusia.

b) Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta memberikan saran-saran bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada.

c) Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya demi pengembangan ilmu pengetahuan.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar dalam penulisan skripsi ini penulis membagi dalam 6 bab dan setiap bab terdapat beberapa sub bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang: sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.