

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan yang menjadi salah satu aspek penentu keberhasilan dan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, memiliki karakter baik, berwawasan luas, serta mampu bekerjasama dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan untuk melaksanakan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk memiliki SDM dengan kompetensi lebih unggul diantara yang lain. Menurut Dessler (2020) dalam upaya mengelola karyawan, perusahaan perlu melakukan sebuah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, memperhatikan hubungan kerja, memberikan keadilan dan lain sebagainya. Di era globalisasi seperti saat ini, organisasi saling bersaing untuk dapat memiliki dan mempertahankan SDM yang berkualitas, karena SDM tersebut memiliki pengaruh signifikan pada keberlangsungan perusahaan, terutama dalam hal memberikan kontribusi terbaik untuk memajukan perusahaan (Hairunnisa & Ali, 2022).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya pribadi. Hal ini karena tingkat kepuasan pada setiap individu tidaklah sama, yang disesuaikan pada nilai-nilai yang relevan bagi individu. Tingkat kepuasan individu akan tinggi ketika lebih banyak komponen pekerjaan yang dapat memenuhi harapan individu. (Indrasari, 2017, hlm. 38). Kepuasan kerja yang tinggi dapat ditunjukkan ketika karyawan bekerja keras dan memiliki sikap positif. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja muncul sebab individu memiliki keterampilan dan kebutuhan. Kebutuhan tersebut dapat berupa materi maupun non materi seperti prestasi, jabatan, kesempatan berkembang. Harapan individu saat bekerja yaitu kebutuhannya dapat dipenuhi di tempat kerja, seperti pada halnya merasa dibutuhkan dan dilibatkan dalam mengatasi berbagai masalah terkait pekerjaan, sehingga akan memunculkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Apabila dilihat dari perspektif waktu, maka kepuasan dapat tercapai ketika kompensasi yang diterima individu sama atau lebih tinggi dari harapan terhadap kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi. Apabila terdapat ketidaksesuaian antara apa yang individu harapkan dari organisasi dan kebutuhan yang diterima setelah bekerja dalam organisasi, maka ketidakpuasan akan muncul (Sunarta, 2019). Menurut penelitian terbaru, alasan utama untuk ketidakpuasan kerja adalah bahwa karyawan tidak menyukai atasan mereka, mereka merasa tidak berdaya, mereka tidak memiliki suara dalam pekerjaan mereka, dan mereka tidak merasa seperti mereka mendapatkan pengakuan atas pekerjaan mereka (Lussier et al., 2019, hlm. 747).

Industri konstruksi di Indonesia menjadi salah satu sektor yang bisa menyerap banyak tenaga kerja, meliputi seseorang yang bekerja pada tahap perencanaan proyek, pemasok material, maupun pekerja yang terlibat langsung dalam proses konstruksi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 1,13 juta pekerja tetap dan kontrak yang bekerja di sektor konstruksi pada 2020. Namun, apabila dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 1,16 juta orang total tersebut turun 2,5%.

Tabel 1. Jumlah Pekerja pada Sektor Konstruksi

No	Nama Wilayah	Nilai/Orang
1	DKI Jakarta	424.89
2	Jawa Timur	140.956
3	Jawa Barat	101.057
4	Banten	57.583
5	Jawa Tengah	42.400
6	Sumatera Utara	39.952
7	Papua	34.932
8	Kalimantan Timur	31.036
9	Riau	25.270
10	Sulawesi Selatan	23.198

Sumber : Katadata, 2021

Berdasarkan data diatas, diketahui wilayah yang paling banyak memiliki tenaga kerja di industri konstruksi yaitu DKI Jakarta yang mencapai 424,9 ribu orang, wilayah Jawa Timur yang mencapai 140,9 ribu orang, serta Jawa Barat yang mencapai 101,06 ribu orang. Sementara itu, terdapat 57,6 ribu dan 42,4 ribu tenaga kerja di industri konstruksi masing-masing di Banten dan Jawa Tengah. Sebagian

besar pekerja di sektor konstruksi berpendidikan SMA/ sederajat atau lebih rendah, dengan jumlah mencapai 637 ribu orang (56,19%). Adapun lulusan perguruan tinggi yang merupakan sisanya (43,81%). (Rizaty, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada PT XYZ yang merupakan salah satu perusahaan konstruksi di Indonesia yang didirikan pada tahun 2008 di Jakarta. Perusahaan ini bergerak dibidang konstruksi dan konsultasi yang menawarkan desain arsitektur, desain and build, supervising. Proyek pengerjaan yang pernah dilakukan seperti pembangunan gedung perkantoran, masjid, gedung kampus, rumah tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Pekerja merupakan komponen utama perusahaan dalam industri konstruksi yang menjadi penggerak utama kegiatan konstruksi. Dalam hal ini pekerja mengolah sumber untuk dapat menjadi hasil konstruksi yang diinginkan. Perusahaan kemudian memberi kompensasi kepada pekerja dengan upah yang layak dan sebanding dengan kinerja pekerja tersebut. Dikarenakan pekerja bersifat dinamis, maka perusahaan perlu memberi perhatian lebih kepada pekerjanya (Stevia Lukmanasari & Soemardi, 2016). Pada suatu proyek, keberhasilan dan kegagalan sangat dipengaruhi oleh waktu dan biaya. Adapun yang dijadikan sebagai standar keberhasilan suatu proyek biasanya diukur dari waktu penyelesaian yang singkat, biaya rendah dan tetap mementingkan mutu hasil pekerjaan (Tamalika & Fuad, 2022)

Pada setiap organisasi swasta maupun pemerintah akan mengupayakan dan berfokus pada perkembangan organisasi. Berkembangnya suatu organisasi dapat diketahui dengan terjadinya peningkatan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan karyawan. Namun organisasi sering kali mengalami kendala dalam mencapai tujuan tersebut di antaranya yaitu ketidakpuasan kerja dari karyawan (Huda, 2020, hlm. 1). Tinggi rendah tingkat kepuasan kerja dapat dialami setiap organisasi pada perusahaan, salah satunya pada PT XYZ.

Berdasarkan hasil dari prasurvey dengan menyebarkan kuesioner terdiri dari indikator kepuasan kerja kepada 10 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data, antara lain:

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepuasan Kerja

Indikator	Kata Kunci	Persentase	
		S	TS
Pekerjaan	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	60%	40%
	Saya merasa puas dengan penetapan waktu kerja	30%	70%
Kompensasi	Sistem pemberian upah di tempat saya bekerja sudah sesuai	100%	-
	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan	30%	70%
Promosi	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk kenaikan jabatan	20%	80%
Rekan Kerja	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang saling mendukung	70%	30%
Pengawasan	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan yang jelas untuk dapat mencapai target yang ditetapkan	100%	-

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa 60% karyawan bagian konstruksi PT XYZ merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Disamping itu, 70% karyawan bagian konstruksi PT XYZ merasa tidak puas dengan penetapan waktu kerja.

Kemudian terdapat 100% karyawan bagian konstruksi PT XYZ merasa puas dengan sistem pemberian upah yang diberikan setiap 1 minggu sekali. 70% karyawan bagian konstruksi PT XYZ merasa tidak puas terhadap tunjangan yang diberikan karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selanjutnya diketahui 80% karyawan bagian konstruksi PT XYZ merasa tidak puas dengan peluang promosi karena kurang adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja. Bagi karyawan maupun pengusaha, proses promosi tidak selalu memiliki pengalaman yang positif. Untuk semua pihak yang terlibat keefektifan proses promosi mungkin terhambat oleh ketidakadilan, pengambilan keputusan yang sewenang-wenang, ataupun kerahasiaan. (Kawiana, 2020, hlm. 215). 70% karyawan bagian konstruksi PT XYZ merasa puas dengan

hubungan kerja yang terjalin antar karyawan saling *support* satu dengan yang lainnya. Berikutnya sebesar 100% karyawan bagian konstruksi PT XYZ merasa puas dengan supervisi yang dilakukan oleh pimpinan maupun mandor. Seperti supervisi yang dilakukan oleh mandor yang memperhatikan setiap detail pekerjaan dimulai dari cara melaksanakan pekerjaan hingga memberikan umpan balik.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tarigan et al., 2021) mengungkapkan bahwa variabel prestasi, pengembangan karir, supervisi, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana adalah gaji dengan nilai OR sebesar 17,011.

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh (Nana & Azhari, 2018) didapatkan bahwa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru adalah faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Dari hasil uji t yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Mitra Sukses Inti Perkasa Pekanbaru adalah faktor pekerjaan dengan nilai t hitung  $4,120 > 2,013$ .

Berdasarkan fenomena yang terjadi dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja PT XYZ dan berdasarkan hasil pengembangan *research gap* pada penelitian sebelumnya, menjadikan latar belakang peneliti untuk membahas lebih dalam mengenai “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ di Jakarta”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian konstruksi PT XYZ di Jakarta

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian konstruksi PT XYZ di Jakarta?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui informasi serta menganalisis terkait kepuasan kerja karyawan bagian konstruksi PT XYZ di Jakarta

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut;

### 1. Aspek Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan pembaca dan peneliti menambah wawasan dan dapat dijadikan sebagai literatur dalam bidang manajemen khususnya sumber daya manusia dari perspektif akademis terkait kepuasan kerja dan faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh.

### 2. Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan juga pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat sehingga karyawan di dalam perusahaan tersebut mampu merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja terbaik.